

**Hochschule für öffentliche
Verwaltung und Finanzen
Ludwigsburg**
University of Applied Sciences

Kommunale Migrationspolitik,
demografischer Wandel und Fachkräftemangel
—
dargestellt am Beispiel der Großen Kreisstadt Öhringen

Bachelorarbeit

zur Erlangung des Grades einer
Bachelor of Arts (B.A.)

vorgelegt von

Marie-Theres Kluge

Studienjahr 2011/2012

Erstgutachter: Professor Dr. Richard Reschl
Zweitgutachter: Dipl.-Verwaltungswirt (FH) Frank Stransky

I. Vorwort

Der demografische Wandel ist sicherlich ein Thema über das viel berichtet und geredet wird. Jedoch gilt es dabei nicht nur im Theoretischen darüber zu diskutieren, sondern auch aktiv zu handeln. Wir haben die Möglichkeit unsere Zukunft zu gestalten und insbesondere auf den durch den Wandel hervorgerufenen Fachkräftemangel einzugehen. Man kann sogar sagen, dies ist unsere Pflicht für die nachkommenden Generationen und die zentrale Herausforderung des Wirtschaftsstandortes Deutschland.

Durch meine Mutter, die bei der Agentur für Arbeit beschäftigt ist, wurde ich auf das Thema Fachkräftemangel aufmerksam. Während meiner Zeit in Öhringen im Ordnungsamt und insbesondere im Ausländeramt, stellte sich mir dann zunehmend die Frage, inwieweit Zuwanderung zum Bedarf der Fachkräfte herangezogen werden kann.

Ich möchte mich bei Herrn Stransky sowie bei Herrn Prof. Reschl für die Betreuung der Bachelorarbeit bedanken.

Zudem möchte ich mich bei meinem Mann bedanken, der mich während der Zeit der Erstellung meiner Bachelorarbeit unterstützt und motiviert hat. Ich hoffe, es ist mir gelungen, klar zu machen, dass dringender Handlungsbedarf besteht und die Stadt Öhringen sich mit den genannten Themen weiterhin beschäftigt.

Auf geschlechtsneutrale Formulierungen wurde aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichtet. Trotzdem wurde ohne Anspruch auf Vollständigkeit auf möglichst geschlechtsneutrale Formulierungen geachtet.

Schwäbisch Hall, September 2011

Marie-Theres Kluge

II. Inhaltsverzeichnis

I. Vorwort.....	II
II. Inhaltsverzeichnis.....	III
III. Abkürzungsverzeichnis.....	VI
IV. Abbildungsverzeichnis	VIII
V. Anlagenverzeichnis.....	IX
1. Einleitung	2
1.1. Allgemeine Einleitung	2
1.2. Zielsetzung der Arbeit.....	3
1.3. Methodische Vorgehensweise.....	4
2. Zuwanderung.....	5
2.1. Geschichtliche Entwicklung der Ausländerpolitik.....	5
2.1.1. Anwerbung - 1950-1973.....	5
2.1.2. Wende und Konsolidierung - 1973-1998	6
2.1.3. Integration - 1998-heute	7
2.2. Ursachen von Migration.....	8
2.3. Zusammenfassung und Erkenntnisse.....	10
3. Demografischer Wandel.....	11
3.1. Begriffserklärung.....	11
3.1.1. Fertilität	12
3.1.2. Mortalität.....	13
3.1.3. Zuwanderung	14
3.2. Auswirkungen anhand der 12. Bevölkerungsvorausrechnung	15
4. Fachkräftemangel	17
4.1. Begriffserklärung.....	17
4.2. Momentane und zukünftige Auswirkungen	18

4.3. Lösungsansätze.....	19
4.3.1. Fachkräfte aus dem Inland.....	20
4.3.2. Fachkräfte aus dem Ausland.....	21
5. Fachkräfte und Migration	21
5.1. Sicherung der wirtschaftlichen Prosperität.....	21
5.2. Gesetzliche Grundlagen zur Heranziehung ausländischer Arbeitnehmer	23
5.3 Heranziehung von ausländischen Arbeitskräften.....	25
5.3.1. Ausländer aus EU-Staaten sowie aus Drittstaaten....	25
5.3.2. Bereits ansässige Ausländer	27
6. Initiativen durch Kommunen	29
6.1. Kommunales Demografiemonitoring.....	30
6.2. Beispiele zur Gewinnung von Arbeitskräften aus der Gruppe der Migranten.....	32
6.2.1. Münster	32
6.2.2. Wolfsburg	34
6.2.3. Bielefeld	35
7. Initiativen durch Öhringen	37
7.1. Kurzvorstellung Öhringen	38
7.1.2. Umgebung.....	38
7.1.3. Allgemein.....	39
7.1.4. Demografie.....	40
7.2 Vorhandene Initiativen	42
7.2.1.Migranten lotsen Migranten	43
7.2.2. Migrationsberatungsstelle für erwachsene Zuwanderer (MBE)	44
7.2.3. Interkulturelle Kontakt- und Anlaufstelle für Frauen und Mädchen (INKA).....	44

7.3. Vorgehensweise bei der Entwicklung neuer Ideen	45
7.4. Handlungsempfehlungen	46
7.4.1. Interkulturelle Öffnung	46
7.4.2. Schaffung von Clearingstellen	48
7.4.3. Zusammenarbeit mit Unternehmen	49
7.4.4. Stadtteilarbeit in benachteiligten Wohngebieten	50
7.4.5. Entwicklung eines ganzheitlichen Konzeptes	51
8. Schlussbetrachtung	52
VI. Anlagen	XI
Literaturverzeichnis	XLVIII

III. Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
AWO	Arbeiterwohlfahrt
BA	Bundesagentur für Arbeit
Bearb.	Bearbeiter/Bearbeitung
BeschV	Beschäftigungsverordnung
Bsp.	Beispiel
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
EG	Europäische Gemeinschaft
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
evtl.	eventuell
f.	folgende
ff.	fortfolgende
GG	Grundgesetz
HIB	Hohenloher Integrationsbündnis
Hrsg.	Herausgeber
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
INKA	Interkulturelle Anlaufstelle
Kap.	Kapitel
MBE	Migrationsberatungsstelle für Erwachsene
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
Nr.	Nummer
OWL	Ostwestfalen-Lippe

PISA	Programme for International Student Assessment
S.	Seite
Tab.	Tabelle
TSG	Turn- und Sportgemeinschaft
u.a.	unter anderem
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel

IV. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:

Push-und-Pull-Modell der Zuwanderung.....9

Abbildung 2:

Bevölkerungspyramide 2011 und 2060 im Vergleich.....16

Abbildung 3:

Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials bis 2050.....19

Abbildung 4:

Strategischer Prozess des Demografiemonitoring.....31

Abbildung 5:

Bevölkerungsentwicklung Öhringen bis 2030.....41

V. Anlagenverzeichnis

Anlage 1: Auszug aus dem Skript Soziologie (Reschl).....	XI
Anlage 2: Auszug aus dem Bericht über das Push-Pull-Modell der Migration (Wikipedia).....	XII
Anlage 3: Auszug aus dem Bericht über die Bevölkerungsvorausrechnung (Statistisches Bundesamt).....	XIII
Anlage 4: Auszug aus dem Bericht über die 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (Statistisches Bundesamt).....	XIV
Anlage 5: Auszug aus dem Bericht „Auf der Suche nach Fachkräften“ (Tagesschau).....	XV
Anlage 6: Auszug aus dem Bericht „Deutschland: Debatte über Fachkräftemangel“ (BpB).....	XVII
Anlage 7: Auszug aus dem Bericht über Arbeitsmigration (BMI).....	XVIII
Anlage 8: Auszug aus dem Bericht „Fachleute fordern eine mutigere Migrationspolitik (Hohenloher Zeitung vom 14.04.2011).....	XX
Anlage 9: Auszug aus dem Bericht „Berufsanerkennung soll einfacher werden“ (Staatsanzeiger Nr. 11/161 vom 25.03.2011).....	XXI
Anlage 10: Auszug aus dem Bericht „Migranten sollen die Lücke füllen“ (Handelsblatt vom 17.02.2010).....	XXII
Anlage 11: Auszug aus dem Bericht „Kompetenzwerkstatt Vielfalt in OWL“ (Initiative für Beschäftigung OWL e.V.).....	XXIII
Anlage 12: Auszug aus der Präsentation „Fachkräftemangel – eine Region wird aktiv“ (Wirtschaftsregion Heilbronn-Franken GmbH).....	XXV
Anlage 13: Interview geführt am 29.08.2011, mit Herrn Andreas Kriegel (Geschäftsstellenleiter Agentur für Arbeit Künzelsau).....	XXVI

Anlage 14: Auszug aus dem Bericht über das Kurzporträt der Stadt Öhringen (Stadt Öhringen).....	XXVIII
Anlage 15: Auszug aus dem Bericht Demografie über Öhringen (Wegweiser Kommune).....	XXIX
Anlage 16: Auszug aus dem Bericht Demografie-Spiegel über Öhringen (Statistisches Landesamt).....	XXXI
Anlage 17: Auszug aus dem Bericht „Firmen gehen die Fachkräfte aus“ (Hohenloher Zeitung vom 29.04.2011).....	XXXIII
Anlage 18: Auszug aus dem Flyer „Migranten lotsen Migranten“.....	XXXIV
Anlage 19: Auszug aus dem Flyer „Migrationsberatungsstelle für erwachsene Zuwanderer (MBE)“.....	XXXV
Anlage 20: Auszug aus dem Flyer „Interkulturelle Kontakt- und Anlaufstelle für Frauen und Mädchen (INKA)“.....	XXXVI
Anlage 21: Auszug aus dem Bericht über die Ausstellung „Islam und muslimisches Leben“ (Stadt Öhringen).....	XXXVII
Anlage 22: Auszug aus dem Bericht über die Partnerstädte der Großen Kreisstadt Öhringen (Stadt Öhringen).....	XXXVIII
Anlage 23: Interview geführt am 31.08.2011, mit Herrn van Amern-Kasten (Demografielotse).....	XXXIX
Anlage 24: Interview geführt am 06.09.2011, mit Herrn Eydam (Demografiebeauftragter, Agentur für Arbeit Schwäbisch Hall-Hohenlohekreis).....	XLII
Anlage 25: Auszug aus dem Bericht über das Programm Soziale Stadt (Soziale Stadt).....	XLIV
Anlage 26: Auszug aus dem Bericht über Modellvorhaben der Sozialen Stadt (Soziale Stadt).....	XLVI

**„Die beste Zeit einen Baum zu pflanzen, war vor 20 Jahren,
die zweitbeste Zeit ist heute.“**

Afrikanisches Sprichwort

1. Einleitung

1.1. Allgemeine Einleitung

Wir werden älter, grauer und bunter.¹ Der demografische Wandel ist inzwischen zu einem prägenden Begriff geworden, der uns in den verschiedensten Lebensbereichen begegnet. Die Bevölkerungszahl Deutschlands wird in den kommenden Jahren aufgrund der sinkenden Geburtenraten stetig schrumpfen, wobei sich der Anteil der älteren Menschen immer mehr erhöht. Des Weiteren besitzen heutzutage fast 1/5 der Menschen in Deutschland einen Migrationshintergrund und diese Zahl wird sich zukünftig noch steigern.

Inzwischen zeichnen sich auch erste Auswirkungen des Wandels in mehreren Kommunen ab. Diese Auswirkungen fallen regional sehr unterschiedlich aus. In naher Zukunft kann jedoch fast jede Kommune mit dem gleichen Szenario rechnen. Ein Rückgang der Einwohnerzahlen führt deutschlandweit zu einem Kampf um die Bürger.

Auch der Arbeitsmarkt und die deutsche Wirtschaft sind vom demografischen Wandel betroffen. Die Erwerbspersonenzahl wird immer mehr abnehmen und schon heutzutage sind in einigen Branchen Fachkräftemängel zu verzeichnen. Es stellt sich die Frage, inwieweit ausländische Fachkräfte zur Deckung dieses Bedarfes herangezogen werden können.

Schon seit jeher wurde Zuwanderung als Mittel der Bedarfsdeckung auf dem deutschen Arbeitsmarkt eingesetzt. Doch nicht immer gab es hierbei auch nur positive Rückmeldungen zu verzeichnen. Aufgrund der Vernachlässigung des Themas der Integration konnten sich Ausländer in den letzten Jahrzehnten nur schwer in die deutsche Bundesrepublik eingliedern und es kam zu weit reichenden Vorurteilen gegenüber Migranten in der deutschen Gesellschaft. Migration ist zu einem Begriff geworden, der häufig negativ in Erscheinung tritt. Hierbei können auch die Thesen von Thilo Sarrazin genannt werden, die in Deutschland

¹ Vgl. Reschl, Skript Soziologie, S. 19, Anlage 1.

lebenden Migranten nicht gerade in ein gutes Licht stellen. Seine Aussagen betreffen die schlechte Bildung der Migranten, die daraufhin deuten, dass viele dieser Menschen letztendlich im Netz des Sozialstaats hängen bleiben und auf staatliche Leistungen angewiesen sind. Doch hat Migration wirklich diese Nachteile für die Bundesrepublik Deutschland, wie sie oft in den Medien dargestellt werden?!

Zukünftig sind wir, zumindest teilweise, auf ausländische Fachkräfte angewiesen, wenn sich die Bevölkerungsvorausrechnungen bewahrheiten. Hierbei ist es von bedeutender Brisanz inwieweit kommunalpolitisch auf die regionalen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes eingegangen werden kann und Zuwanderung im Hinblick auf den demografischen Wandel und den damit verbundenen Fachkräftemangel gefördert werden kann. Was kann in der Kommunalpolitik getan werden um den bereits vorhandenen und noch drohenden Fachkräftemangel aus Gründen der demografischen Veränderungen entgegenzuwirken? Hat eine Kommune genügend Spielraum um sich diesem Thema zu widmen? Welche Projekte können von einer Stadtverwaltung initiiert oder unterstützt werden, um ausländische Fachkräfte anzuwerben?

Es soll folgende Hypothese untersucht werden: Kommunalpolitik kann die Zuwanderung von ausländischen Arbeitnehmern beeinflussen und damit auf den Fachkräftemangel einwirken.

1.2. Zielsetzung der Arbeit

Grundsätzlich soll geklärt werden, ob Zuwanderung zur Deckung des Fachkräftebedarfs herangezogen werden kann. Des Weiteren soll sichtbar werden, was eine Verwaltung dazu beitragen kann, Zuwanderung zu verbessern.

Ziel der Arbeit ist es, zusätzlich für die Große Kreisstadt Öhringen, Handlungsempfehlungen zu erarbeiten, die dazu beitragen die Integration von Ausländern zu verbessern und die Zuwanderung zu fördern.

1.3. Methodische Vorgehensweise

Die vorliegende Arbeit besteht aus acht Gliederungspunkten. Zunächst wird die Geschichte der deutschen Zuwanderung seit 1950 anhand der Aufteilung in drei zeitliche Perioden dargelegt. Dabei soll veranschaulicht werden, inwieweit Arbeitsmarkt und Zuwanderung zusammenhängen.

Daraufhin erfolgen Erklärungen zu den Begriffen Demografischer Wandel und Fachkräftemangel. Hierbei wird insbesondere auf die 12. Bevölkerungsvorausrechnung des Statistischen Bundesamtes in Zusammenarbeit mit den Statistischen Landesämtern eingegangen. Es soll auch deutlich gemacht werden, welche Folgen sich aufgrund des Wandels heute und in naher Zukunft für uns abzeichnen und wie die Lösungsansätze hierfür aussehen können.

Im nächsten Kapitel erfährt man, inwieweit Fachkräfte zur Deckung des Bedarfs auf dem deutschen Arbeitsmarkt heutzutage aus dem Ausland herangezogen werden können. Dies steht im Zusammenhang mit der Frage, ob unsere wirtschaftliche Prosperität durch die drohende rückgängige demografische Entwicklung gefährdet ist. Insbesondere die gesetzlichen Grundlagen in Bezug auf den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt durch Ausländer werden beleuchtet.

Manche Kommunen bereiten sich schon auf die Veränderungen des Wandels vor und versuchen zu agieren und zu reagieren. Es wird dargestellt, welche Möglichkeiten eine Kommune generell hat, um Zuwanderung zu steuern. Außerdem werden drei Städte vorgestellt, die bereits verschiedene Projekte und Vorgehensweisen zum Thema Migration erfolgreich hervorgebracht haben.

Die Situation soll nun anhand der Großen Kreisstadt Öhringen, unter Einbeziehung der regionalen Gegebenheiten, im Detail dargestellt werden. Letztlich werden Lösungsansätze für die Stadt Öhringen aufgeführt, um kommunalpolitisch auf das Thema Migration im Hinblick auf den Fachkräftebedarf einzugehen.

Im Fazit erfolgt die Schlussbetrachtung und Beantwortung der aufgestellten Hypothese.

2. Zuwanderung.

2.1. Geschichtliche Entwicklung der Ausländerpolitik

Der Zeitraum von 1950 bis heute lässt sich in Bezug auf die Zuwanderung von Ausländern grob in drei Zeiträume gliedern, in denen sich die Ausländerpolitik grundsätzlich in eine Richtung bewegte.¹ Jedoch sind innerhalb dieser einzelnen Zeiträume auch gegensätzliche Schwankungen zu verzeichnen.

2.1.1. Anwerbung - 1950-1973

Schon kurz nach Ende des Zweiten Weltkrieges gab es in Deutschland Zuwanderungen vor allem aus den deutschen Nachbarländern zu verzeichnen. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass die deutsche Wirtschaft wieder angekurbelt wurde, gleichzeitig jedoch zu wenige Arbeitskräfte vorhanden waren. Ausländerpolitik bedeutete also zunächst vor allem Arbeitsmarktpolitik.

Baden-Württembergische Landwirte sahen schon früh die Chancen in einer aktiven Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte und betrieben dies auf Eigeninitiative. Die Landwirte reisten selbst in verschiedene Länder und versuchten durch Darlegung ihrer Angebote die dortigen Arbeitskräfte zu mobilisieren.²

1955 wurde dann der erste offizielle Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und Italien geschlossen um Gastarbeiter für verschiedene Branchen anzuwerben. Der Begriff Gastarbeiter lässt sich auf den Gedanken des Rotationsprinzips zurückführen, bei dem die ausländischen Arbeiter nur einen gewissen Zeitraum in den anwerbenden Ländern verbringen und immer wieder neue Gastarbeiter folgen sollten.³

In den 60er Jahren verlief die Anwerbung auf Hochtouren und es wurden Anwerbeabkommen mit weiteren Ländern abgeschlossen. Die ersten Reaktionen der deutschen Bevölkerung waren zunächst sehr positiv. Die ausländischen Arbeitnehmer zahlten Steuern ohne in entsprechendem

¹ Einteilung der Zeiträume nach Meier-Braun, 2002.

² Vgl. Meier-Braun [Hrsg.], 2005, S. 66.

³ Vgl. Treibel, 2003, S. 55.

Umfang öffentliche Leistungen in Anspruch zu nehmen. Zudem stiegen viele Deutsche in bessere berufliche Positionen auf, da die minderwertigen Tätigkeiten durch Ausländer abgedeckt waren. Als es jedoch 1966/1967 zur ersten Wirtschaftskrise in den Nachkriegsjahren kam, mussten die ausländischen Arbeitskräfte oft als Sündenböcke, in Bezug auf die Verursachung der Krise und der hohen Arbeitslosigkeit, herhalten.¹

2.1.2. Wende und Konsolidierung - 1973-1998

Anfang der 70er Jahre holten mehr und mehr Gastarbeiter ihre Familien nach Deutschland um sich hier mit ihnen anzusiedeln. Das Rotationsprinzip konnte schon lange nicht mehr aufrechterhalten werden, da die deutsche Wirtschaft ihre angelernten Arbeitskräfte auch auf lange Sicht erhalten wollte. Die deutsche Bevölkerung reagierte hierauf jedoch zunehmend beängstigt und empört, da sie sich vor sozialen Konflikten und Brennpunkten fürchteten. Die Ausländerfeindlichkeit nahm zu.²

1973 wurde daraufhin ein Anwerbestopp ausgesprochen. Gleichzeitig sollte auch die Rückkehr vorhandener ausländischer Arbeitskräfte erfolgen. Man versuchte dies durch die so genannten Rückkehrhilfen zu fördern. Jedoch wurde der Anwerbestopp in der Praxis häufig umgangen, da trotz hoher Arbeitslosigkeit in vielen Branchen Arbeitskräftemangel herrschte. Der Anwerbestopp wurde im Lauf der Jahre immer weiter ausgehöhlt.³

Zudem förderte dieser Anwerbestopp den Familiennachzug und die Niederlassung geradezu heraus und die ausländische Wohnbevölkerung nahm in den kommenden Jahren eher zu als ab.⁴

Viele Bundesländer erklärten, dass ihre Aufnahmefähigkeit in Bezug auf ausländische Arbeitnehmer erschöpft sei, wobei eine solche Grenze der Belastbarkeit nie definiert wurde. Es mehrten sich Bürgerinitiativen zum

¹ Vgl. Meier-Braun, 2002, S. 35f.

² Vgl. Meier-Braun [Hrsg.], 2005, S. 72f.

³ Vgl. Treibel, 2003, S. 58.

⁴ Vgl. Meier-Braun, 2002, S. 42.

Ausländerstopp.¹ Schuld an der Klimaverschlechterung war insbesondere die jahrelange unsachliche Auseinandersetzung in der Ausländerpolitik.

Anfang der 90er Jahre kamen auch mehr und mehr die Themen Asyl- und Aussiedlerpolitik in den Mittelpunkt der Diskussion. Auch hier wurden sehr unterschiedliche Meinungen vertreten und in der Politik debattiert.² Die unterschiedlichen Parteien hatten oft auch sehr verschiedene Meinungen, was die Fragen und Lösungen der Ausländerpolitik betraf.

In der Politik gab es deshalb viele Ankündigungen über Reformen des Ausländerrechts, jedoch wurden nur wenige in die Tat umgesetzt. Größtenteils verschärfte sich allerdings die Ausländerpolitik, trotzdem siedelten sich viele ausländische Familien im Lauf der Jahre in Deutschland an. Für viele Ausländer war Deutschland inzwischen zur Heimat geworden.

Die politischen Maßnahmen verringerten die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte kaum, jedoch hatten sie weit reichende Auswirkungen. Die Ausländer fühlten sich zunehmend unerwünscht, obwohl nach und nach der Begriff Integration ins Gespräch kam. Das jahrelange Hin und Her in der Ausländerpolitik erleichterte den Ausländern die Eingliederung nicht.³

2.1.3. Integration - 1998-heute

Die neue Regierung setzte ein deutliches Signal in Richtung Integration. Zudem kündigte sie an einige Veränderungen in der Ausländerpolitik herbeizuführen.⁴

Über eine so genannte Green-Card-Regelung sollten ausländische Informatikfachleute ins Land geholt werden. Diese Regelung kam zwar nur nach und nach ins Rollen, jedoch wurde mit der Green-Card-Debatte generell ein positiver Grundtenor geschaffen.⁵

Die Bundesregierung setzte eine unabhängige Kommission „Zuwanderung“ unter Vorsitz der früheren Bundestagspräsidentin Rita

¹ Vgl. Meier-Braun, 2002, S. 52-54.

² Vgl. Meier-Braun, 2002, S. 78.

³ Vgl. Treibel, 2003, S. 60.

⁴ Vgl. Meier-Braun, 2002, S. 93.

⁵ Vgl. Meier-Braun, 2002, S. 101.

Süssmuth ein, um Lösungen in den jahrelangen Diskussionen zu finden. Zudem wurde eine Berichterstattung über den Status Quo in Bezug auf die Ausländerpolitik beantragt. Andere Parteien bildeten weitere Kommissionen und eine Annäherung in der Zuwanderungsdebatte erfolgte langsam.¹ Zum ersten Mal wurde Deutschland nun auch als Einwanderungsland gesehen.

In den folgenden Jahren fand ein wahres Ringen zwischen den verschiedenen Parteien um ein neues Zuwanderungsgesetz statt. Dabei wurden mehrere Kurswechsel vorgenommen. Schließlich fanden Kompromissgespräche innerhalb der Spitzen der Parteien statt. 2004 wurde daraufhin das Zuwanderungsgesetz als so genannter Zuwanderungskompromiss verabschiedet.²

Auch heute besteht noch eine bunte Diskussion in welche Richtung die Migrationspolitik verlaufen soll. Generell ist aber eine Mehrheit dafür Mehrstaatigkeit und die Vielzahl der Kulturen zu bewahren und gleichzeitig dies in einem gemeinsamen Zusammenleben zu vereinen.³ Integration muss auf den verschiedensten Ebenen erfolgen und jeder kann hierzu beitragen.

2.2. Ursachen von Migration

Für die Wanderung von einzelnen Personen oder ganzen Menschengruppen sind meist demografische oder ökonomische Faktoren verantwortlich. Diese Faktoren im Herkunfts- sowie im Zielland bilden ein Push-Pull-Modell. Das bedeutet, dass die Gegebenheiten im Herkunftsland zu einer Wanderung drängen und im Zielland eine günstige und ansprechende Situation herrscht.

Von zentraler Wichtigkeit ist hierbei die Situation auf dem Arbeitsmarkt in beiden Ländern. Insbesondere die Beschäftigungs- und Einkommenssituation spielen hier eine entscheidende Rolle. Von hoher Wichtigkeit sind auch die vorhandene Infrastruktur und Familienpolitik.

¹ Vgl. Meier-Braun, 2002, S. 103.

² Vgl. Meier-Braun [Hrsg.], 2005, S. 82.

³ Vgl. Treibel, 2003, S. 67.

Der Wanderungsprozess vergleicht grundsätzlich zwei verschiedene Gesellschaften und oft mehrere Regionen miteinander. Je nachdem, welche Bedingungen für eine Person individuell wichtig und somit ausschlaggebend sind, werden Vergleiche zwischen Heimatregion und Ziel erstellt.

Jedoch kann in einem einfachen Modell nicht gänzlich erklärt werden, wie bestimmte Personen handeln, da meist die persönlichen Wanderungsentscheidungen auf komplexe menschliche Überlegungen zurückzuführen sind. Die Bedeutung der Beziehungsnetzwerke und die Beeinflussung des Ziels der Wanderung durch bestehende Kontakte wird häufig unterschätzt und spielt wahrscheinlich eine der größten Rollen. Durch Erfahrungsberichte anderer Migranten erfolgt eine intensive Meinungsbildung, die zum eigenen Entschluss oft ausschlaggebend ist. Oft können Frustration und Unzufriedenheit über die Situation im Ursprungsland den Anreiz geben sich mit Wanderungsüberlegungen zu beschäftigen.¹

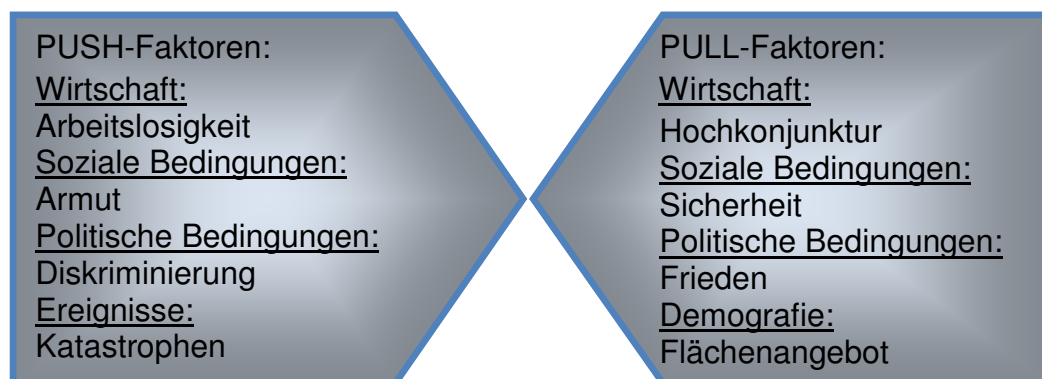


Abbildung 1:²
Push-und-Pull-Modell der Zuwanderung

¹ Vgl. Treibel, 2003, S. 40ff.

² Begriffe nach http://de.wikipedia.org/wiki/Push-Pull-Modell_der_Migration, Anlage 2.

2.3. Zusammenfassung und Erkenntnisse

Die Ausländerpolitik konzentrierte sich während des gesamten betrachteten Zeitraumes hauptsächlich auf die vorliegenden Bedingungen des Arbeitsmarktes.

Je nach Arbeitskräftemangel oder Arbeitslosigkeit wurden ausländische Arbeiter angeworben oder zurückgewiesen.

Die Stimmung innerhalb der Bevölkerung unterlag im Laufe der Jahre vielen Schwankungen. Danach richteten sich auch die Parteien aus und benutzten die Ausländerpolitik häufig zur politischen Profilierung, insbesondere bei Wahlkämpfen. Der eigentliche Sachverhalt der Ausländerpolitik litt meist unter der Politisierung und viele Politiker verloren die objektive Betrachtungsweise. Gerade dadurch wurde in den ersten Jahrzehnten der Zuwanderung das Thema Integration vernachlässigt. Dies rächte sich aber zunehmend in den folgenden Jahren, als ausländische Kinder und Jugendliche vor allem durch ihre schlechte Bildungssituation innerhalb der Bundesrepublik Deutschland auffielen. Zahlreiche Ausländer sind problemlos in die Gesellschaft integriert. Es gibt aber auch eine nicht unerhebliche Zahl von Menschen, die zum Beispiel nur mangelnde Sprachkenntnisse haben und somit wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt.¹

Bund, Land, Kommunen, Kirchen, Vereine und Privatpersonen können Integration fördern.²

Die Entscheidungen über die Zuwanderung erfolgen hauptsächlich auf Bundesebene und werden dadurch „von oben“ gesteuert. Die Probleme und Konflikte durch das Aufeinandertreffen verschiedener Kulturen treten jedoch vor Ort auf und beschäftigen somit die Kommunen. Kommunen müssen sich demnach gezielt um die Integration ansässiger Ausländer bemühen.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass obwohl die meisten politischen Entscheidungen in Bezug auf die Ausländerpolitik auf

¹ Vgl. Meier-Braun [Hrsg.], 2005, S. 100.

² Vgl. Meier-Braun [Hrsg.], 2005, S. 106.

Bundesebene getroffen werden, die praktische Zuwanderung besonders entscheidend für jede einzelne Kommune ist. Verwaltungen sollten sich damit auseinandersetzen und ein eigenständiges ortsbezogenes Integrationskonzept erarbeiten. Hierbei sollten bereits ansässige sowie neue Zuwanderer berücksichtigt werden.

3. Demografischer Wandel

3.1. Begriffserklärung

Demografie ist die Beschreibung der wirtschafts- und sozialpolitischen Bevölkerungsbewegung und wird auch mit dem Begriff Bevölkerungswissenschaft umschrieben. Der Zustand der Bevölkerung und die zahlenmäßigen Veränderungen werden erforscht.¹ Es kann sich dabei um eine Zu- und eine Abnahme der Bevölkerung handeln, dies unterliegt grundsätzlich keiner Bewertung.

Die Demografie zählt schon lange zu einer bedeutenden Wissenschaft, die größtenteils auf Statistiken und Vorausrechnungen basiert.² Demografische Vorgänge werden historisch gesehen schon seit langem betrachtet, vor allem die Statistischen Landesämter und das Statistische Bundesamt erheben Daten und schreiben diese fort.

Doch noch nie wurde das Thema Demografie so heiß in der Öffentlichkeit diskutiert wie heute, denn bis jetzt war noch keine so starke Veränderung, wie in den kommenden Jahren in der Bundesrepublik Deutschland, zu erwarten.

Seit jeher wird anhand der Bevölkerungsentwicklung Politik betrieben, neu ist jedoch der zu erwartende Wandel in der Demografie Deutschlands, worauf sich die Politik auch auf allen Ebenen einstellen muss.³

Beim demografischen Wandel handelt es sich um ein vielseitiges Bündel von Veränderungsprozessen. Die Auswirkungen variieren zwischen den verschiedenen Regionen.

¹ Vgl. DUDEN, 1990, S. 171.

² Vgl. Werz [Hrsg.], 2008, S. 13.

³ Vgl. Werz [Hrsg.], 2008, S. 71.

Die entscheidenden Variablen des demografischen Wandels sind Geburtenzahl, Lebenserwartung und Nettozuwanderung.¹

3.1.1. Fertilität

Nicht nur in Deutschland, sondern auch weltweit sind die Geburtenraten innerhalb des letzten Jahrhunderts stark und rasch gesunken. Schon seit Anfang des 20. Jahrhunderts sinken in Deutschland die Geburtenzahlen. Baden-Württemberg befindet sich im Mittelfeld, was den Geburtenrückgang betrifft. Jedoch sind vor allem ländlich geprägte Regionen von einem starken Rückgang beherrscht.²

Die Geburtenrate bewegt sich momentan zwischen 1,3 und 1,5 Kindern pro Frau, um den Bevölkerungsstand zu halten, wäre eine Quote von über 2,0 Kindern erforderlich. Gründe für den Rückgang liegen ursprünglich in dem Wunsch nach Wohlstand. Industrialisierung und Verstädterung mit den Auswirkungen auf Familien, das Arbeitsleben und die Altersvorsorge haben zu einer andauernden Geburtenkontrolle geführt. Zudem ist die Familiengründung in eine deutlich höhere Altersstufe verschoben und wird dadurch teilweise verpasst.³ Viele Paare wünschen sich die idealen Bedingungen für ihre Kinder und wollen sich erst beruflich verwirklichen, deshalb warten sie oft zu lange ab.

Durch den starken Rückgang der Geburten kann von einer fehlenden Nachhaltigkeit der Bevölkerungsentwicklung gesprochen werden, ohne massive Zuwanderung würde Deutschland deshalb schon seit den 70er Jahren schrumpfen.⁴

Es besteht ein gegenläufiger Zusammenhang zwischen dem Entwicklungsstand eines Landes und der Geburtenzahl der Frau sowie der Zunahme der Lebenserwartung. Die Welt polarisiert sich in wirtschaftlich starke Länder mit demografischer Stagnation oder Schrumpfung und Länder mit Bevölkerungswachstum und niedriger

¹ Vgl. Frölich v. Bodelschwingh u.a., 2010, S. 9.

² Vgl. Walla u.a., 2006, S. 32ff.

³ Vgl. Statistisches Landesamt, 1/2009, S. 21 ff.

⁴ Vgl. Kaufmann, 2005, S. 14.

Wirtschaftskraft.¹ Gleichzeitig heißt dies aber auch, dass grundsätzlich immer weniger Kinder weltweit geboren werden. Gezielte Familienpolitik kann diesem Trend zwar entgegenwirken, ihn aber nicht komplett verhindern.

Eine Steigerung der Fertilität würde jedoch erst rund zwei Jahrzehnte später das Erwerbspersonenpotential vergrößern. Eine direkte und kurzfristige Steuerung der Bevölkerungsentwicklung ist kaum möglich.²

3.1.2. Mortalität

Die Veränderung der Sterblichkeitsrate bedeutet heutzutage einen Rückgang der Alterssterblichkeit. Der Anteil der Senioren, also der 60- und mehr-Jährigen steigt immer mehr an. Besonders hervorzuheben ist hierbei auch die überproportionale Zunahme der Hochbetagten.³ Dies lässt sich darauf zurückführen, dass sich die Lebensbedingungen im hohen Alter verbessern, da wir auch als Senioren aktiv und gesund leben. Die Lebenserwartung steigt dadurch von Jahr zu Jahr an.⁴ Man kann sagen, dass jede neue Generationen einige Monate und Jahre länger leben wird.

Frauen leben zwar grundsätzlich länger als Männer, doch die Werte gleichen sich in den letzten Jahren immer mehr an. Gesunken ist vor allem auch die Säuglings- und Kindersterblichkeit. Bei der Lebenserwartung ist ein Land-Stadt-Gefälle ersichtlich.⁵ Dies lässt sich darauf zurückführen, dass der Zugang zur medizinischen Versorgung in städtischen Ballungszentren schneller und leichter geschehen kann.

Des Weiteren bilden die Babyboomer-Generationen der 50er und 60er Jahre eine breite Ausbuchtung in der Alterspyramide und müssen deshalb besonders berücksichtigt werden. Die meisten dieser Menschen befinden sich momentan noch im erwerbsfähigen Alter, doch in den kommenden

¹ Vgl. Birg, 2005, S. 29f.

² Vgl. Kaufmann, 2005, S. 56.

³ Vgl. Birg, 2005, S. 45.

⁴ Vgl. Walla, u.a., 2006, S. 45.

⁵ Vgl. Statistisches Landesamt, 1/2009, S. 37 ff.

Jahren, werden viele von ihnen in den Ruhestand treten.¹ Die Alterslast steigt und das bisherige Generationenverhältnis wird sich enorm verschieben.

3.1.3. Zuwanderung

Der dritte Faktor, der demografische Prozesse beeinflusst, ist die Nettozuwanderung, also die Zuwanderungen minus die Abwanderungen. Deutschland weist innerhalb der Europäischen Union und auch weltweit einen sehr hohen Wanderungssaldo auf.

Ausländische Zuwanderer sind im Schnitt sehr jung, dadurch ergibt sich automatisch ein Verjüngungseffekt der Bevölkerung. Jedoch reichen die Gewinne der letzten Jahre nicht aus, um den Rückgang auszugleichen, sie konnten und können diesen lediglich abmildern.²

Allerdings ist der Faktor Zuwanderung schwierig einzuschätzen und verhält sich alles andere als konstant. Zuwanderung ist schnell beeinflussbar und für die Zukunft in Deutschland können verschiedene Szenarien auftreten. Je nachdem wie hoch die Nettozuwanderungsrate ausfällt, wird die Bevölkerungszahl Deutschlands sinken.³

Des Weiteren stellt sich die Frage inwiefern Deutschland für Ausländer in Zukunft noch attraktiv ist. Die Zuwanderung nach Ende des Zweiten Weltkrieges war von dem herrschenden Arbeitskräftemangel bestimmt und vor allem in den 90er Jahren gab es viele Zuzüge aus Gebieten der ehemaligen Sowjetunion. Heutzutage besteht Zuwanderung hauptsächlich aus der Abwanderung aus Krisengebieten. Auch viele andere europäische Nachbarländer haben demografische Veränderungen, insbesondere Rückgänge der Bevölkerungen zu verzeichnen. Momentan ist Deutschland, hier auch vor allem Baden-Württemberg ein attraktives Arbeitsland, jedoch kann sich diese Sichtweise zukünftig ändern.

¹ Vgl. Werz [Hrsg.], 2008, S. 44.

² Vgl. Walla, u.a., 2006, S. 56 f.

³ Vgl. Walla, u.a., 2006, S. 182.

3.2. Auswirkungen anhand der 12. Bevölkerungsvorausrechnung

Bevölkerungsvorausrechnungen werden in Deutschland durch das Statistische Bundesamt und die jeweiligen Statistischen Landesämter durchgeführt. Da die Entwicklungen einer gewissen Stetigkeit unterliegen, können Vorausrechnungen auf längere Zeit erfolgen.

Die Annahmen zur Entwicklung der Fertilität und Mortalität beruhen auf gegenwärtigen Untersuchungen. Die Variablen unterliegen nur wenigen Schwankungen und können demnach für zukünftige Berechnungen angesetzt werden.

Der Faktor Zuwanderung lässt sich stets nur mit großer Unsicherheit abschätzen, da die Zuwanderung kurzfristig aufgrund von unterschiedlichen Ereignissen veränderbar ist.

Die Berechnungen werden zwischen dem Statistischen Bundesamt und den einzelnen Landesämtern koordiniert. Die aktuellsten Ergebnisse beinhaltet die 12. Bevölkerungsvorausberechnung.¹

Diese Berechnung stammt aus dem Jahr 2009 und berücksichtigt vier verschiedene Varianten der Entwicklungen von Geburten, Lebenserwartung und Wanderungen. Bis zum Jahr 2060 wurden die Entwicklungen fortgeschrieben und vorausberechnet.

Am wahrscheinlichsten ist, dass Variante 1 eintritt. Hierbei geht man davon aus, dass die Geburtenrate konstant bei 1,4 Kindern je Frau bleibt, die Lebenserwartung im Jahr 2060 für Männer 85,0 Jahre und für Frauen 89,2 Jahre beträgt. Die Zuwanderungen werden jährlich mit einem positiven Wanderungssaldo von 100.000 Personen hinzugerechnet.

Die anderen Varianten berücksichtigen eine höhere und eine niedrigere Geburtenrate, unterschiedliche Lebenserwartungen sowie einen höheren und niedrigeren Wanderungssaldo.

Es ergeben sich somit Maximal- und Minimalwerte für die zukünftige Bevölkerungsentwicklung, es wird davon ausgegangen, dass die Zukunft zwischen diesen Angaben liegt.

¹ Vgl.

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/Aktuell,templateId=renderPrint.psml>, Anlage 3.

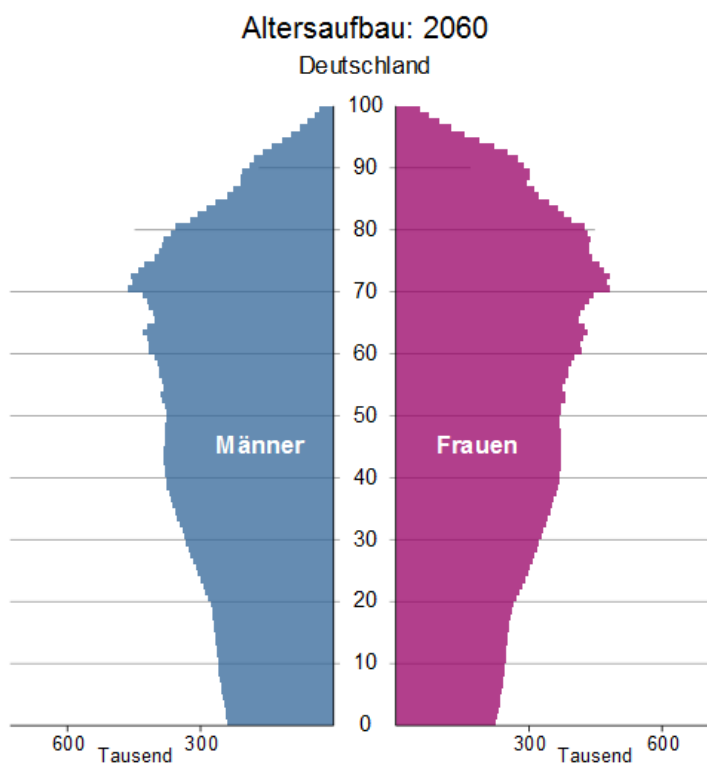
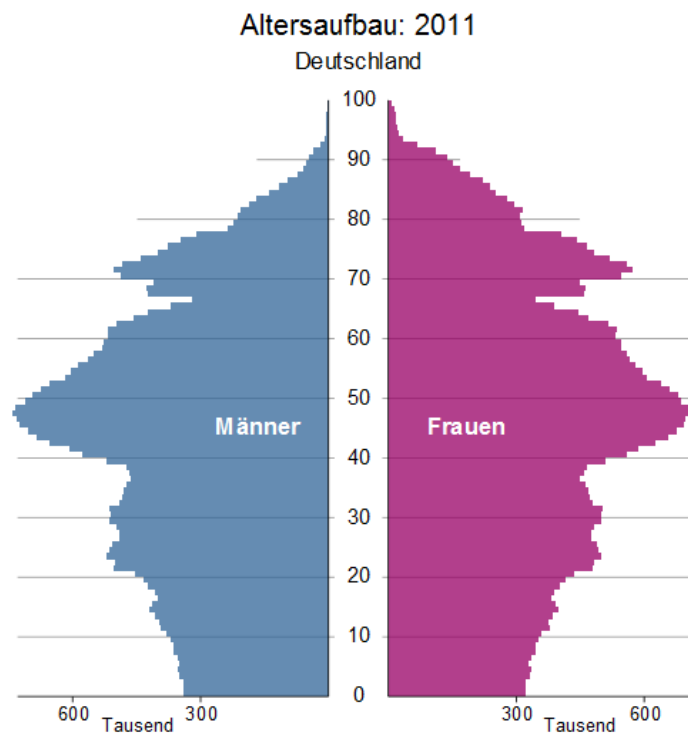


Abbildung 2:¹

Bevölkerungspyramide 2011 und 2060 im Vergleich

¹ <http://www.destatis.de/bevoelkerungspyramide/>.

Die Bevölkerungszahl wird nach diesen Angaben bis zum Jahr 2060 auf 64,7 Millionen absinken. Die Zahl der Geburten wird weiter zurückgehen bzw. auf einem niedrigen Niveau bleiben, da sich auch die Zahl der potentiellen Mütter verringert. Die Zahl der Sterbefälle wird zunehmen, da die stark besetzten Jahrgänge immer älter werden. Die Zuwanderungen werden sich wahrscheinlich in einem Rahmen von ca. 100.000 Personen verhalten.¹

4. Fachkräftemangel

4.1. Begriffserklärung

Fachkräftemangel herrscht nach Bundesagentur für Arbeit (BA)-Definition dann, wenn Stellen länger als im üblichen Durchschnitt unbesetzt bleiben und wenn es weniger als 150 Arbeitslose pro 100 Jobangebote gibt.

In Deutschland kann noch nicht von einem flächendeckenden Fachkräftemangel gesprochen werden. Jedoch sind einzelne Regionen und Branchen stark betroffen.

Engpässe herrschen vor allem bei Ingenieurberufen und im Gesundheitsbereich.

Deutschland befindet sich nach der Wirtschaftskrise 2009/2010 nun wieder in einem wirtschaftlichen Aufschwung, da ist es ganz normal, dass eben verstärkt nach Fachkräften gesucht wird. Jedoch zeigt sich seit einiger Zeit, dass dieser Bedarf in manchen Bereichen nicht mehr gedeckt werden kann.

Die Nachfrage entspricht also nicht mehr dem Angebot. Hoch qualifizierte und qualifizierte Fachkräfte sind aus der Gruppe der Erwerbslosen kaum zu gewinnen.

Das Problem des Fachkräftemangels wird sehr unterschiedlich angesehen und anerkannt. Während das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) im Jahr 2010 noch davon ausging, dass momentan kein Fachkräftemangel bestehe, überschlugen sich viele Organisationen und

¹ Vgl. <http://www.destatis.de/bevoelkerungspyramide/>, Anlage 4.

Verbände mit Alarmmeldungen und beziffern einen aktuellen Fachkräftemangel von bis zu 150.000 Personen. Genaue Zahlen sind jedoch schwierig zu belegen, da es sich hier meist um Momentaufnahmen handelt.

Sicher ist, dass ein immer größer werdender Fachkräftemangel aufgrund der demografischen Veränderungen in Deutschland naht.¹

4.2. Momentane und zukünftige Auswirkungen

Der Wirtschaftsaufschwung und generell die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands sind durch den bereits vorhandenen und noch drohenden Fachkräftemangel in Gefahr.

Es stellt sich die Frage, inwieweit Deutschland seine wirtschaftliche Prosperität aufrechterhalten kann.

Wenn in den kommenden Jahren die Babyboomer-Generationen in Rente gehen, wird die Erwerbspersonenzahl in Deutschland rückläufig sein. Wenn Firmen ihre benötigte Anzahl an Mitarbeitern nicht mehr in Deutschland beschaffen können, droht zudem die Abwanderung ins Ausland. Vor allem die Branchen, die auch demografisch gesehen, wenige Zukunftsperspektiven in Deutschland haben, werden ihren Sitz wahrscheinlich zukünftig ins Ausland verlagern, wie z.B. die Baubranche. Die Investitionen in die deutsche Wirtschaft werden sich verringern.

Das Arbeitskräfteangebot wird bis zum Jahr 2025 nach heutigem Stand um 6,7 Millionen Personen abnehmen. Jedoch erwartet man, dass sich die Lebensarbeitszeit und Frauenerwerbsbeteiligung steigern sowie die Zuwanderung von Menschen aus dem Ausland bei ungefähr 100.000 Personen pro Jahr bleibt.² Wenn sich die Trends weiter fortsetzen, geht das Angebot der Arbeitskräfte bis 2050 nahezu um das Doppelte zurück. Zur Entwicklung des zukünftigen Arbeitskräfteangebots hat das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) mehrere Möglichkeiten berechnet.

¹ Vgl. <http://www.tagesschau.de/wirtschaft/fachkraeftemangel110.html>, Anlage 5.

² Vgl. IAB Kurzbericht 16/2011.

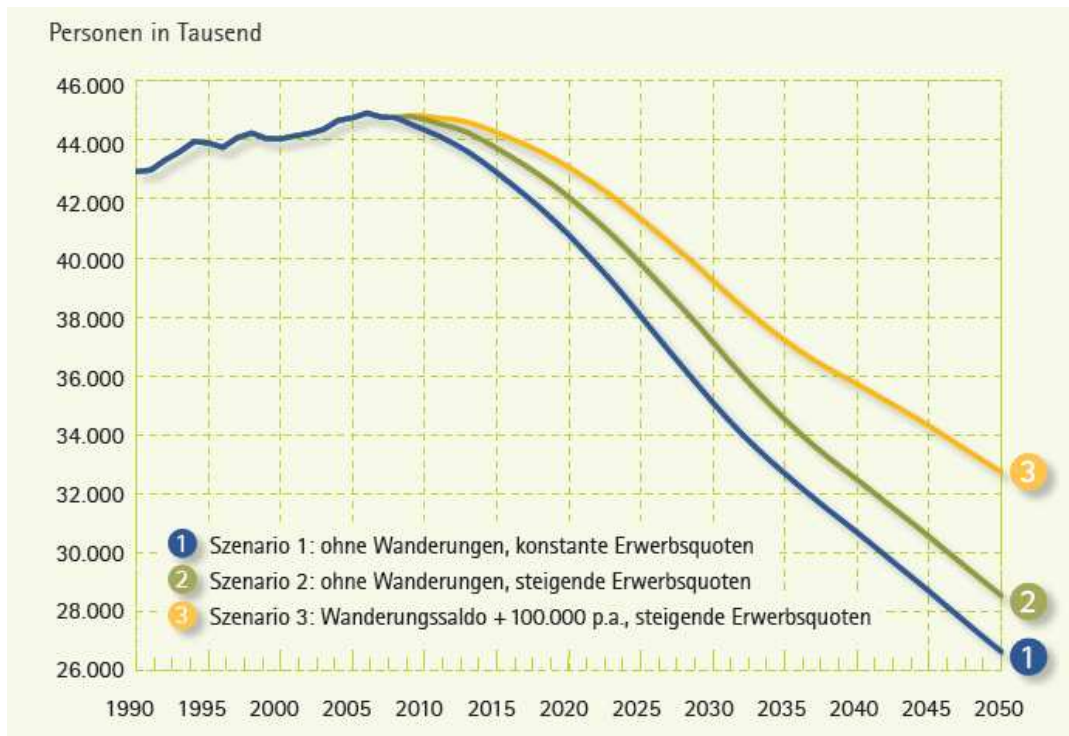


Abbildung 3:¹

Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials bis 2050

4.3. Lösungsansätze

Grundsätzlich gibt es zwei Lösungsmöglichkeiten das Erwerbspersonenpotential zu beeinflussen: Fachkräfte aus dem Inland und Fachkräfte aus dem Ausland.

Hierbei ist wiederum ein Mix verschiedener Wertschöpfungen einzusetzen. Zunächst muss die generelle Anzahl qualifizierter Arbeitskräfte erhöht werden. Dies kann innerhalb Deutschlands, aber eben auch durch Zuwanderung geschehen. Dann geht es darum das Potential der Fachkräfte richtig zu nutzen. Dies kann durch Erhöhung des Arbeitszeitvolumens, durch bessere und fortlaufende Ausbildung und Qualifizierung und Erhöhung der Transparenz des Arbeitsmarktes geschehen. Das Erwerbspersonenpotential muss also erhöht und gleichzeitig besser ausgeschöpft werden.²

¹ IAB Kurzbericht, 16/2011.

² Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Perspektive 2025, S. 10.

Es sollten alle Varianten berücksichtigt werden, da nur dann eine Verbesserung bzw. Verminderung des Fachkräftemangels zu erwarten ist.

4.3.1. Fachkräfte aus dem Inland

Im Inland kann das bisher brach liegende Arbeitskräftepotenzial genutzt werden. Dies bedeutet zunächst einmal ältere Arbeitnehmer zu reaktivieren. In naher Zukunft sehen wir uns auch sicherlich wieder einer Anpassung des Rentenalters gegenüber. Generell sollte das Potential älterer Arbeitnehmer nicht unterschätzt werden, im Gegenteil dazu, müssen Firmen in Zukunft darauf bauen und ihre Mitarbeiter auch im Alter noch schulen und fortbilden.

Des Weiteren sollten immer mehr Eltern für den Arbeitsmarkt gewonnen werden, die wegen mangelnder Kinderbetreuungsangebote nicht arbeiten können, ein weit reichender Schritt ist hierzu der Ausbau der Kindertageseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren. So gibt es ab 2013 einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für jedes Kind ab Vollendung des 1. Lebensjahres.

Viele verweisen auf die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Menschen, jedoch wird es sehr unterschiedlich bewertet, inwieweit diese Arbeitslosen durch Qualifikationen zu gesuchten Fachkräften werden können.

Vor allem Alleinerziehende und junge Menschen ohne Berufsabschluss sind schwierig zu vermitteln.

Die so genannten stillen Reserven sollen also im Inland genutzt werden. Hierunter versteht man Personen, die unter bestimmten Bedingungen bereit wären, einen Arbeitsplatz aufzunehmen, aber nicht als arbeitslos gemeldet sind, bspw. Hausfrauen.

Grundsätzlich spricht man von Vollbeschäftigung bei einer Arbeitslosenquote von 2 %, das bedeutet zugleich auch, dass nicht jeder Arbeitslose für jeden Arbeitsplatz geeignet ist.¹

¹ Vgl.

http://www.bpb.de/themen/DV1TL4,0,0,Deutschland%3A_Debatte_%FCber_Fachkr%E4ftemangel.html, Anlage 6.

4.3.2. Fachkräfte aus dem Ausland

Durch gesteuerte Zuwanderung kann auch ein Teil des Fachkräftemangels gedeckt werden, jedoch agiert die Politik hier nur sehr vorsichtig oder gar nicht, da es an der Akzeptanz innerhalb der Bevölkerung fehlt. Die Bundesregierung spricht sich nur sehr zurückhaltend für Zuwanderung aus.

Die Bundesagentur für Arbeit hat für den Fachkräftebedarf in der Perspektive 2025 zehn Handlungsfelder ermittelt, die das Erwerbspersonenpotential erhöhen sollen. Darunter ist ein Punkt als die „Zuwanderung von Fachkräften steuern“ benannt. Man rechnet damit, dass dadurch 0,4 bis 0,8 Millionen Fachkräfte gewonnen werden können. Allerdings nur, wenn die Attraktivität Deutschlands als Einwanderungsland gesteigert werden kann. Die Zuwanderungsbedingungen müssen positiv verändert werden, dazu zählen der Abbau von rechtlichen Hürden sowie die Schaffung einer Willkommenskultur.¹

5. Fachkräfte und Migration

5.1. Sicherung der wirtschaftlichen Prosperität

Seit jeher wurde die Zuwanderung von ausländischen Arbeitnehmern eingesetzt um den Bedarf an Arbeitskräften zu stillen. In politischer Hinsicht gab es jedoch, viele verschiedene Meinungen und Vorgehensweisen. Heutzutage ist ersichtlich, dass der aktuelle Bedarf nicht mehr allein durch inländische Arbeitnehmer gedeckt werden kann. Die Verringerung des Erwerbspersonenpotentials kann nur zu einem gewissen Umfang durch verstärkte Frauenerwerbstätigkeit und Verlängerung der Lebensarbeitszeit ausgeglichen werden. In naher Zukunft wird sich der Bedarf an Arbeitskräften nur noch mehr erhöhen, anstatt zu sinken. Zuwanderung löst zwar keine demografischen Probleme, jedoch kann mit ihr auf den bestehenden Fachkräftemangel

¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Perspektive 2025, S. 36f.

eingegangen werden. Viele Regionen sollten daher das zukunftsichernde Potential von Migranten erkennen und fördern.¹

Dass sich für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft Folgen aus den demografischen Veränderungen ergeben ist bewusst, jedoch sind diese nur schwierig einzuschätzen, denn der Rückgang über Vermögen und Rente wird sich über mehrere Jahrzehnte hinziehen.²

Generell wird Bevölkerungswachstum positiv mit der Wirtschaftsentwicklung in Verbindung gebracht und umgekehrt verhält es sich mit einem Bevölkerungsrückgang. Jedoch ist ein Rückgang unproblematisch, wenn die fehlende Nachfrage durch Verschiebung anderer Komponenten kompensiert werden kann.³ Das Problem unserer Gesellschaft ist nicht die Überalterung, sondern in erster Linie das Fehlen von jungen Nachwuchskräften.

Die Theorie des Humankapitals beinhaltet grundsätzlich zwei verschiedene Aspekte, auf der einen Seite die Quantität und auf der anderen Seite die Qualität der Arbeitskräfte. Investitionen in die Qualität der einzelnen Arbeitnehmer bringen eine Verbesserung der Einsatzmöglichkeiten, allerdings benötigt die deutsche Wirtschaft auch quantitativ in Zukunft weitere Arbeitskräfte als auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu finden sind.⁴

Die Frage ob Zuwanderung mehr Vor- oder Nachteile bringt, wird in den unterschiedlichsten Studien differenziert beantwortet. Jedoch entwickelt sich die Bilanz zunehmend günstiger, je länger die Zuwanderer sich in der Bundesrepublik Deutschland aufhalten.⁵

Zuwanderung ist demnach Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit einer Kommune.⁶ Um unseren Lebensstandard zu sichern bzw. einen noch größeren Rückgang der wirtschaftlichen Prosperität zu verhindern, werden in Deutschland in Zukunft Fachkräfte aus dem Ausland benötigt

¹ Vgl. Meier-Braun [Hrsg.], 2005, S. 286.

² Vgl. Walla u.a., 2006, S. 204.

³ Vgl. Kaufmann, 2005, S. 64ff.

⁴ Vgl. Kaufmann, 2005, S. 73ff.

⁵ Vgl. Kaufmann, 2005, S. 83.

⁶ Vgl. Meier-Braun [Hrsg.], 2005, S. 296.

um die Bedürfnisse an Arbeitsplätzen ansatzweise zu stillen. Eine der zentralen Herausforderungen des Wirtschaftsstandortes Deutschland ist es somit Ausländer anzuwerben, die die Lücken der Arbeitskräfte füllen können.

5.2. Gesetzliche Grundlagen zur Heranziehung ausländischer Arbeitnehmer

Das Aufenthaltsgesetz soll insbesondere der Begrenzung des Zuzugs dienen. Es besteht nach wie vor ein Anwerbestopp für ausländische Arbeitskräfte, doch unter bestimmten Voraussetzungen ist der Zugang zum Arbeitsmarkt möglich.¹

Innerhalb der Europäischen Union haben die Staatsangehörigen grundsätzlich unproblematischen Zugang zum Arbeitsmarkt, da dieser auf der Grundfreiheit der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 39 EG-Vertrag beruht. Ansonsten ist der Aufenthaltstitel maßgebend und erlaubt oder verbietet einen Zugang zum Arbeitsmarkt.²

Man unterscheidet zwischen Erwerbstätigkeit kraft Gesetzes, zustimmungsfreien Beschäftigungen und einer Beschäftigung aus öffentlichem Interesse.

Ausländer dürfen eine Beschäftigung in Deutschland ausüben, wenn dies kraft Gesetzes gestattet ist (§ 4 Abs. 3 S. 2 AufenthG). Ausländer können eine Beschäftigung ausüben, wenn ihnen eine Niederlassungserlaubnis erteilt worden ist. Diese kann auch nach Maßgabe des § 19 AufenthG für Hochqualifizierte geschehen.³ Hierbei muss die Behörde eine Prognose über die Integrationsfähigkeit erstellen.

Zusätzlich gibt es die sogenannte Forscher-Richtlinie, bei einem Mangel an Wissenschaftlern, soll diesen der Zugang auf den Arbeitsmarkt erleichtert werden.⁴ § 20 AufenthG widmet sich dem Aufenthaltstitel zum Zweck der Forschung.

¹ Vgl. Storr [Bearb.], 2008, S. 3.

² Vgl. Nienhaus u.a., 2006, S. 115.

³ Vgl. Nienhaus u.a., 2006, S. 117.

⁴ Vgl. Storr [Bearb.], 2008, S. 147f.

Des Weiteren kann durch Rechtsverordnung oder zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt werden, dass die Ausübung der Beschäftigung zulässig ist. Die Beschäftigungsverordnung regelt in §§ 2 bis 16 BeschV zustimmungsfreie Beschäftigungen.

Auch eine Beschäftigung aus öffentlichem Interesse nach § 18 Abs. 4 S. 2 AufenthG ist möglich. Hierfür muss ein besonderes regionales, wirtschaftliches und arbeitsmarktpolitisches Interesse bestehen. Zuständig für die Beurteilung dieser Voraussetzungen und der damit einhergehenden Ermessensentscheidung ist die Bundesagentur für Arbeit. Bestehen die oben genannten Voraussetzungen nicht, kann einem Ausländer ein Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit nur erteilt werden, wenn die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 AufenthG vorher zugestimmt hat.¹ Die Zustimmung erfolgt nicht mehr als separate Arbeitsgenehmigung, sondern in einem internen Zustimmungsverfahren.

In §§ 16 und 17 AufenthG sind die Bestimmungen zu einem Aufenthalt in Deutschland aus Gründen der Ausbildung geregelt. Die Bundesrepublik Deutschland soll durch diese Vorschriften an Attraktivität eines Studien- und Wissenschaftsstandortes gewinnen. Die Entscheidung zum Aufenthalt während der Ausbildung beruht auf einer Ermessensausübung der zuständigen Ausländerbehörde und es besteht grundsätzlich kein Rechtsanspruch auf Erteilung eines Aufenthaltstitels.²

In §§ 18 bis 21 AufenthG sind des Weiteren die Zugangsbedingungen zur Erwerbstätigkeit und dem damit verbundenen Aufenthalt geregelt.

Die Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften ist noch immer umstritten. Aufgrund des Fachkräftemangels wünschen sich viele eine einfachere Zuwanderung und Ausübung der Erwerbstätigkeit. Eine Lockerung z.B. durch ein so genanntes Punkte-System, wurde durch das neue Zuwanderungsgesetz bis jetzt jedoch nicht eingeführt.

Ein konkreter Arbeitsplatz muss für den Ausländer vorhanden und zugesichert sein. Deutsche haben stets Vorrang auf dem Arbeitsmarkt, an

¹ Vgl. Nienhaus u.a., 2006, S. 144.

² Vgl. Storr [Bearb.], 2008, S. 97ff.

zweiter Stelle EU-Bürger, hierfür muss separat eine Prüfung erfolgen, ob nicht ein deutscher oder europäischer Arbeitnehmer für den Arbeitsplatz in Frage käme.¹ Des Weiteren wird hier berücksichtigt, zu welchen Konditionen der Arbeitnehmer eingestellt wird, Lohndumping soll verhindert werden.

5.3 Heranziehung von ausländischen Arbeitskräften

Deutschland ist ein hoch industrialisierter Staat. Der sich steigende Wettbewerbsdruck durch die weltweite Globalisierung fordert es ein, dass kontinuierlich Wirtschaftswachstum besteht. Um international konkurrenzfähig zu bleiben, muss Deutschland seinen Bedarf an Arbeitskräften aus anderen Ländern stillen. Ein weltweiter Kampf um die besten Köpfe zur Sicherung und Ausbau der wirtschaftlichen Situation beginnt.²

Der Wanderungssaldo in den letzten Jahren ist stets gesunken, jedoch gab es im Jahr 2010 wieder einen positiven Wanderungssaldo von ca. 128.000 Personen zu verzeichnen. Man rechnet damit, dass sich die Zahlen bei einem ähnlichen Wert einpendeln, wenn sich Deutschland weiterhin von der Finanz- und Wirtschaftskrise der Jahre 2008 und 2009 erholt und der deutsche Arbeitsmarkt sich für Migranten immer mehr öffnet. Jedoch werden die historischen Werte, die in den Jahren ab 1950 bei einem Wanderungssaldo von über 200.000 Personen lagen, nicht mehr erreicht werden. Vor allem die osteuropäischen Nachbarstaaten haben auch einen demografischen Wandel zu verzeichnen und die Differenz des Einkommens gleicht sich hier immer mehr an.³

5.3.1. Ausländer aus EU-Staaten sowie aus Drittstaaten

Grundsätzlich soll nach Aussagen des Bundesministeriums des Inneren eine Offenheit gegenüber Arbeitsmigranten herrschen. Arbeitsmigration ist die Einwanderung, um eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Der

¹ Vgl. Storr [Bearb.], 2008, S. 123f.

² Vgl. Nienhaus u.a., 2006, S. 1.

³ Vgl. IAB Kurzbericht 16/2011.

europäische Binnenmarkt ermöglicht die uneingeschränkte Arbeitsmigration zwischen EU-Bürgern. Die Arbeitsaufnahme von Angehörigen aus Drittstaaten erfolgt nach dem Aufenthaltsgesetz.

Die Zuwanderung von Un- und Geringqualifizierten wird nur befristet zugelassen. Der umfangreichste Bereich ist hier in der Beschäftigung in der Landwirtschaft (Bsp. Saisonarbeiter) und Gastronomie zu verzeichnen. Auch die Au-Pairs und Pflegekräfte zählen zu diesem Gebiet.

Die Zuwanderung von Fachkräften ist erwünscht, soweit ein Bedürfnis besteht und nicht anders gedeckt werden kann. Hierbei wird grundsätzlich zunächst eine befristete Aufenthaltserlaubnis und nach fünf Jahren eine Niederlassungserlaubnis erteilt.

Folgende Fachkräfte fallen beispielsweise in diesen Bereich:

- Berufssportler und –trainer
- Künstler, Journalisten
- Spezialitätenköche

Für den Begriff Hochqualifizierte gibt es keine Legaldefinition. Hochqualifizierten wird sofort eine Niederlassungserlaubnis erteilt. Man möchte damit Spitzenkräfte der Wissenschaft und Wirtschaft nach Deutschland bringen.

Folgende Berufe fallen beispielweise in diesen Bereich:

- Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen
- Lehrpersonen in herausgehobener Funktion
- weitere Spezialisten mit einem Mindestjahresgehalt

Ehegatten und Kinder ausländischer Fachkräfte können einen Aufenthaltstitel zum Nachzug erlangen.¹

Nach Ansicht von Experten benötigt Deutschland eine mutigere Migrationspolitik. Die Attraktivität des Arbeitsortes Deutschland muss gesteigert werden, um Abwanderung zu verhindern und Zuwanderung zu fördern. Qualifizierte Arbeitskräfte können insbesondere in naher Zukunft

¹ Vgl.

http://www.bmi.bund.de/DE/Themen/MigrationIntegration/Auslaender/Arbeitsmigration/arbeitsmigration_node.html, Anlage 7.

weiterhin aus den osteuropäischen Ländern gewonnen werden, des Weiteren können Fachkräfte aus Nordafrika für den deutschen Bedarf in Frage kommen. Die Flüchtlingswellen können genutzt werden um Arbeitnehmer zu gewinnen. Wichtig ist es, eine Panik zu verhindern, die ein ausländerfeindliches Klima schafft.¹

Auch die Industrie- und Handelskammern stellen einen sich steigenden Mangel an Fachkräften fest und fordern von Seiten der Politik, die Weichenstellung für die Erschließung zusätzlicher Fachkräftepotentiale. Die Zuwanderung soll flexibler gesteuert werden, auch die Anerkennung ausländischer Abschlüsse ist immer noch sehr problematisch. Hier müssen Vereinfachungen und schnellere Wege geschaffen werden.

Bund, Land und jede einzelne Kommune sind politisch hierbei gefragt. Vor allem die Kommunen können explizit mit den ansässigen Unternehmen zusammenarbeiten und verschiedene Konzepte zur Beschaffung von Arbeitskräften erarbeiten.

Für die bessere und schnellere Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen wurde nun das Anerkennungsgesetz (Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen) beschlossen. Es sollen einheitliche Bewertungskriterien geschaffen werden, mit denen die beruflichen Auslandsqualifikationen beurteilt werden können. Viele Zuwanderer warten momentan jahrelang auf die Anerkennung ihrer Bildungsabschlüsse und verlieren damit ihre Fähigkeiten und Qualifikationen. Innerhalb von drei Monaten soll nun entschieden werden, ob ein Abschluss anerkannt wird oder nicht.²

5.3.2. Bereits ansässige Ausländer

Des Weiteren sollen auch Kinder von Einwanderern vermehrt gefördert werden. Denn diese Integration und Förderung wurde in den letzten Jahrzehnten leider weitestgehend vernachlässigt. Politik und Unternehmen haben dieses Thema lange in den Hintergrund manövriert.

¹ Vgl. dpa, Hohenloher Zeitung vom 14.04.2011, Anlage 8.

² Vgl. sy, Staatsanzeiger Nr. 11/161 vom 25.03.2011, Anlage 9.

Das Potential hierfür ist sehr groß, denn fast jeder fünfte Bewohner Deutschlands hat einen Migrationshintergrund, die Tendenz steigt. Viele Migranten haben wegen schlechter Zeugnisse und Abschlüsse momentan noch schlechte Ausbildungs- und Studiumschancen. Manche Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund haben heutzutage sogar keinen Schulabschluss. Der Unterschied zu den deutschen Kindern und Jugendlichen ist deutlich. Das Problem fängt bereits im Kindergarten an, den viele Migranten gar nicht besuchen. Die Sprachförderung in der Grundschule ist mangelhaft, deshalb können viele Ausländer dem Niveau nicht folgen, da sie die deutsche Sprache größtenteils nicht beherrschen. Nach der 4. Klasse trennen sich die Wege dann endgültig und die meisten Migranten besuchen die Hauptschule. Auch die PISA-Studien ergaben, dass Kinder aus Migrantenfamilien gezielt gefördert werden müssen. Bis jetzt ist hier aber nur wenig Veränderung geschehen.¹

Die fehlende Chancengleichheit ist größtenteils auf die nicht ausreichende Unterstützung der Eltern sowie zu geringe Deutschkenntnisse zurückzuführen, da die Familien zu Hause sich meist in ihrer Ursprungssprache unterhalten. Die Bildung der Schulen nachzuholen ist sehr schwierig vollziehbar, deswegen muss zukünftig besser bei den Eltern für eine angemessene Bildung geworben werden. Jeder sollte die Möglichkeit haben, gleiche Bildungschancen zu erreichen. Es sollte nicht an den fehlenden Deutschkenntnissen scheitern, dass aus der Gruppe der Migranten keine Arbeitnehmer für die deutschen Unternehmen gewonnen werden können. Gezielt und früh muss gefördert werden, Deutschland muss sich auch hier dem Status Einwanderungsland anpassen und für seine neuen Bürger sorgen.

Auch die Berufsorientierung muss verbessert werden, damit den Kindern und Jugendlichen deutlich gemacht wird, welche Chancen sich durch einen guten Schulabschluss für ihr Leben ergeben. Hier kann auch eine Erweiterung des Berufswahlspektrums stattfinden um explizit auf die

¹ Vgl. Gillmann, Barbara, Handelsblatt vom 17.02.2010, Anlage 10.

momentane wirtschaftliche Lage und die vorhandenen Arbeitsplätze einzugehen.

6. Initiativen durch Kommunen

Zuwanderung wirkt sich unmittelbar in den Kommunen aus. Der Anteil der Migranten ist jeweils sehr unterschiedlich zusammengesetzt. Insgesamt sind Zuwanderer vermehrt in Großstädten zu finden. Zu betrachten sind jedoch in jeder Kommune besonders einzelne Wohnquartiere. Ausländer leben häufig in sozial benachteiligten Wohngebieten mit schwierigen Rahmenbedingungen. Einzelne ethnische Gruppen konzentrieren sich häufig auf ein Wohngebiet, so genannte Fokuswohnquartiere. Bei diesen Wohngebieten treffen räumliche und soziale Segregation sowie ökonomische Schwäche aufeinander. Oft handelt es sich hierbei um qualitativ unattraktive Wohnorte. Meist herrscht ein niedriges Mietpreisniveau.¹

Nahezu alle Bundesländer haben landesweite Integrationskonzepte. Länder können Impulse und Leitlinien für die kommunale Politik geben und sind somit für die Rahmenbedingungen zuständig. Generell wird Integration als Querschnittsaufgabe verstanden, jedoch kommt dem unmittelbaren Umfeld eine besondere Bedeutung zu. Dabei liegt der Fokus auf der Wohnumfeldgestaltung. Zudem ist die Förderung des Spracherwerbs von enormer Bedeutung. Das Land Baden Württemberg empfiehlt eine Durchführung von qualifizierten Bildungsangeboten in den einzelnen Kommunen. Es wird zudem auf landesspezifische Förderprogramme hingewiesen.² Das Förderprogramm „Soziale Stadt“ bietet für die Kommunen innovative Handlungsansätze.

Integration ist für viele Kommunen bereits ein relevantes Thema in der alltäglichen Verwaltungstätigkeit geworden. Die meisten Kommunen sehen jedoch einen Handlungsbedarf, haben aber noch kein selbstständiges Konzept hierfür entwickelt. Vor allem auch kleinere Kommunen lassen das Thema Zuwanderung und Integration schleifen,

¹ Vgl. Krings-Heckemeier [Bearb.], 2008, S. 9f.

² Vgl. Krings-Heckemeier [Bearb.], 2008, S. 19.

was sich aber in den nächsten Jahren leider noch rächen wird. Verschiedene Gemeinden und Städte haben bereits den Posten eines Integrationsbeauftragten geschaffen oder zumindest Verantwortungsbereiche festgelegt, was die Arbeit im Thema Migration wesentlich voranbringt und erleichtert. Es ist wichtig, dass hierbei eine Transparenz geschaffen wird, denn die Aufgabenverteilung ist oft unklar. Zu den Tätigkeitsfeldern einer Kommune im Bereich Zuwanderung und Förderung der Integration zählen:

- Bestandsaufnahme
- Defizitanalyse
- Entwicklung von Maßnahmen.¹

Wichtig ist bei der Bestandsaufnahme, die vorhandenen Potentiale aufzuführen, damit diese bei der Entwicklung von Strategien berücksichtigt werden können. Es sollte immer ein direkter Austausch mit den Einwanderern bestehen um konkret auf die vorhandenen Probleme einzugehen. Dann kann auch ein Netzwerk zwischen den verschiedenen Partnern geschaffen werden, welches die Durchführung von Maßnahmen erleichtert. Durch Beteiligung der Gesellschaft kann die Transparenz und Akzeptanz innerhalb der deutschen Bevölkerung zudem erhöht werden. Zur Defizitanalyse muss berücksichtigt werden, dass die gleiche Chance zur Teilhabe in allen Lebensbereichen für jeden Menschen bestehen soll. Insgesamt kann dann ein Konzept erarbeitet werden, welches aber auf einzelne Projekte herunter gebrochen wird um die Umsetzung zu verbessern und zu vereinfachen.

Es bleibt festzuhalten, dass die Kommunen die entscheidende Rolle bei der Integrationsverantwortung spielen.

6.1. Kommunales Demografiemonitoring

Durch ein Monitoringsystem kann genau ermittelt werden, welche Initiativen in der zu berücksichtigenden Kommune durchgeführt werden müssen und können.

¹ Vgl. Krings-Heckemeier [Bearb.], 2008, S. 22.

Hierbei muss zunächst eine ausführliche Datengrundlage geschaffen werden. Zunächst werden immer die Einwohnerdaten aus den amtlichen Melderegistern hinzugezogen, diese können nach demografierelevanten Grundlagendaten unterschieden werden. Durch eine genauere Differenzierung können exaktere Daten gewonnen werden. Deshalb haben viele Kommunen bereits die Rubrik „Migrationshintergrund“ eingeführt.¹ Wichtig ist hierbei aber auch die Berücksichtigung des Datenschutzes.

Beim Demografiemonitoring werden verschiedene Ebenen, also unterschiedliche Dimensionen berücksichtigt. Hierzu zählen Bevölkerungsentwicklung, Alterung, Familiengründung und Wanderung. Des Weiteren können Haushalts- und Lebensformen berücksichtigt werden. Den Dimensionen sind jeweils Indikatoren zugeordnet, wodurch die Dimension beobachtet und die Entwicklung bewertet werden kann. Somit lassen sich Handlungsbedarfe für die Kommune ableiten.²

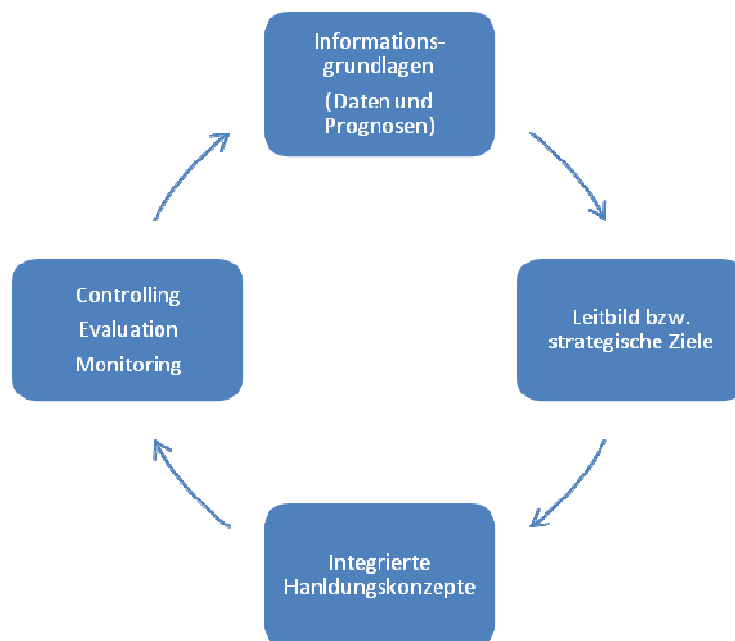


Abbildung 4: ³

Strategischer Prozess des Demografiemonitoring

¹ Vgl. KGSt-Materialien Nr. 5/2010, S. 13.

² Vgl. KGSt-Materialien Nr. 5/2010, S. 18ff.

³ Begriffe nach KGSt-Materialien Nr. 5/2010, S. 9.

Bei Einführung eines solchen Monitoringsystems müssen die Dimensionen und Indikatoren genauestens festgelegt und benannt werden. Zudem muss festgelegt werden, an welchen Stellen welche Daten ausgewertet werden und wie die Zusammenarbeit zwischen diesen zuständigen Stellen geschaltet ist.

6.2. Beispiele zur Gewinnung von Arbeitskräften aus der Gruppe der Migranten

Im Folgenden werden drei Kommunen beschrieben, die teilweise schon mehrere Maßnahmen durchgeführt haben um Migranten zu integrieren. Nicht immer, waren diese Maßnahmen in erster Linie darauf gerichtet Ausländer für den Arbeitsmarkt zu gewinnen, jedoch können sie mit beachtlichem Erfolg dazu beitragen. Die angeführten Kommunen bieten Beispiele wie eine gelungene Integration von ausländischen Mitbürgern aussehen kann und können als Vorbild für andere Kommunen dienen.

6.2.1. Münster

Die Stadt Münster hat momentan betrachtet eine relativ günstige Ausgangslage im Hinblick auf den demografischen Wandel, denn die Bevölkerungsprognose geht zunächst noch von wachsenden Bevölkerungszahlen aus. Trotzdem beschäftigt sich die Stadt schon seit längerem mit dem Thema Demografie. Da sich die verschiedenen Stadtquartiere voraussichtlich jeweils sehr unterschiedlich entwickeln werden, hat die Stadt Münster mit einer demografieorientierten Stadtentwicklung reagiert.

Des Weiteren will Münster, neben einer aktiven Familienförderpolitik, die Attraktivität der Stadt allgemein erhöhen um zusätzliche Wanderungsgewinne zu erzielen. Münster will sich als Bildungs- und Wissenschaftszentrum profilieren.

In Münster gibt es eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe „Demografie“, die auf 17 Ämter ausgeweitet arbeitet. Diese hat im Jahr 2008 ein umfangreiches Handlungskonzept ausgearbeitet. Im genannten Handlungskonzept werden übergreifende Handlungsfelder entwickelt und

beschrieben. Es soll zielorientiert und konzeptionell gearbeitet werden. Die Aktivitäten erfolgen jeweils auf unterschiedlichen Ebenen. Handlungsfelder sind beispielsweise „Generationengerechte Stadt“ und „Integration“.

Wichtig sind der Stadt Münster eine breit gefächerte Beteiligung der Öffentlichkeit sowie die generelle Diskussion mit der Stadtöffentlichkeit.

Es erfolgen regelmäßige demografische Entwicklungsberichte und ein Demografie-Check. Dieser soll immer wieder die Konsequenzen der Planung im Kontext des demografischen Wandels aufzeigen, also welche Maßnahmen welche Erfolge erzielen konnten.¹

Zudem hat die Stadt Münster das Projekt „Zuwanderer integrieren“ initiiert um 120 Spätaussiedler in einem nicht segregierten Stadtteil unterzubringen und für jede Person einen Integrationsvertrag auszuarbeiten. Hierbei wurde eine Lotsengruppe eingeführt, die durch regelmäßige Gespräche mit den Zuwanderern die Integrationsbemühungen dieser unterstützt. Zunächst wird eine Profilanamnese erstellt, um dann in Zusammenarbeit mit den Institutionen und Organisationen ein individuelles Integrationskonzept zu erarbeiten.²

Die Stadt Münster ist ein Beispiel wie ein gut funktionierendes Demografiekonzept ausgearbeitet werden muss. Es wird zwar nicht explizit erwähnt, dass die Integrationsbemühungen zur Heranziehung von Ausländern zur Arbeitsmarktdeckung dienen sollen, jedoch ergibt sich hier automatisch eine win-win-Situation. Durch Integrationsförderungen werden die bereits ansässigen Ausländer in das Alltagsleben und somit auch in den Arbeitsmarkt eingegliedert. Auch für weitere Zuwanderer wird ein positives Umfeld geschaffen, das eine Integration erleichtert. Wie anhand des Push-Pull-Modells deutlich gemacht, spielt vor allem auch die Mundpropaganda eine erfolgreiche Rolle beim Thema Zuwanderung. Wenn bereits andere Migranten positive Erfahrungen in einer bestimmten

¹ Vgl. Frölich v. Bodelschwingh u.a., 2010, S. 44ff.

² Vgl. KGSt-Report Nr. 1/2008, S. 7ff.

Region oder Stadt gemacht haben, spricht sich dies auch in andere Länder herum und kann zur Förderung von Migration beitragen.

6.2.2. Wolfsburg

In Wolfsburg ist vor allem der zukünftige Alterungsprozess gravierend. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung wird sich in den kommenden Jahren deutlich erhöhen. Somit werden sich die einzelnen Altersklassen sehr unterschiedlich entwickeln.

Seit Mitte der 90er Jahre wurde das Thema Demografischer Wandel in der Verwaltungsebene aufgegriffen und bearbeitet. Die Durchführung erfolgt auf breitgefächelter Ebene, der Verwaltungsvorstand koordiniert und überprüft die jeweiligen Tätigkeiten.

Die Stadt Wolfsburg hat kein explizites Handlungskonzept oder Leitbild. Vielmehr wird das Thema in andere Handlungsansätze eingebaut und bei diesen Projekten mitgedacht. Es wurde ein Stadtstrukturkonzept entwickelt, welches große Erfordernisse im Bereich „Wohnen“ sieht. Die Stadt versucht immer wieder neue Wohnbauflächen zu schaffen um auf die andauernde Nachfrage einzugehen, darüber hinaus kümmert sich die Stadt um die Sanierung und Weiterentwicklung der Kernstadt. Es soll vor allem ein differenziertes Wohnangebot geschaffen werden, dass vielen verschiedenen Menschen unterschiedlicher Einkommensniveaus das Leben in Wolfsburg ermöglicht. Es wurde festgestellt, dass außerdem der Wohnraum eng mit dem Arbeitsplatz zusammenhängt. Durch Ausbau der Wohnmöglichkeiten soll gleichzeitig die Initiative „Talente gewinnen“ (Metropolregion Hannover, Braunschweig, Göttingen, Wolfsburg) unterstützt werden. Es sollen neue und vor allem junge Fach- und Führungskräfte für die Region gewonnen werden.

Wolfsburg will die Familienfreundlichkeit erhöhen und wünscht sich eine hohe Qualität der Kitas und Schulen, gleichzeitig wird der Bildungsstandort Wolfsburg weiterentwickelt.

Im Verwaltungsaufbau finden jährliche Workshops statt, um die Mitarbeiter für die Themen demografischer Wandel und Fachkräftemangel zu sensibilisieren.

Von der Stadt wird für die gesamte Bevölkerung eine Veranstaltungsreihe mit dem Titel „Quo vadis Wolfsburg?“ organisiert, welche verschiedene Diskussionsrunden beinhaltet. Eine direkte Bürgerbeteiligung erfolgt nicht. Das Monitoringsystem wird gerade noch in kleine Ebenen aufgebaut, um eine detaillierte Beobachtung zu sichern.¹

Wolfsburg liegt viel daran die Attraktivität der Stadt in die verschiedensten Richtungen zu steigern. Hierbei wird gleichzeitig ein Anziehungspunkt geschaffen, nicht nur für Deutsche aus anderen Regionen, sondern sicherlich EU-weit und teilweise auch für Bürger aus der ganzen Welt.

6.2.3. Bielefeld

Die Stadt Bielefeld hat sich schon früh mit dem Thema demografischer Wandel beschäftigt und im Jahr 2004 die deutschlandweit erste Stelle einer Demografiebeauftragten eingerichtet. Sie ist zuständig für die Koordination und Steuerung des Gesamtprozesses Demografische Entwicklungsplanung innerhalb der Verwaltung. Innerhalb dieses Prozesses setzt die Stadt Bielefeld auf eine vielseitige und kontinuierliche Kommunikation und Kooperation. Hierzu sind im Bereich der Verwaltung die verschiedenen Dezernate mit eingebunden, des Weiteren werden auch örtliche Organisationen und Vereine beteiligt. Als Datenbasis hat sich die Stadt Bielefeld Berechnungen der Universität Bielefeld zu Grunde gelegt, welche jedoch momentan noch nicht kontinuierlich fortgeschrieben werden, dies soll jedoch in naher Zukunft erfolgen.

In Diskussion mit den politischen Gremien der Stadt wurde durch die Demografiebeauftragte ein Handlungskonzept entwickelt, welches unter anderem auch die Ziele „Wir fördern Integration!“ und „Wir wirtschaften für die Zukunft!“ beinhaltet. Diese Themen werden nach und nach von verwaltungszuständiger Seite in Zusammenarbeit mit sonstigen beteiligten Projektgruppen in Einzelprozessen bearbeitet.

Die Stadt Bielefeld übernimmt durch ihre Tätigkeiten in Bezug auf den demografischen Wandel eine Vorreiterrolle bei den Kommunen. Deshalb

¹ Vgl. Frölisch v. Bodelschwingh u.a., 2010, S. 49ff.

wurde das Demografiekonzept „Demografischer Wandel als Chance?“ der Stadt Bielefeld auch mit dem Innovationspreis des Landes Nordrhein-Westfalen ausgezeichnet.¹

Bielefeld will genauestens auf die ethnische Zusammensetzung der einzelnen Stadtteile eingehen, dafür müssen unterschiedliche Ansätze in der Integrationsarbeit gefunden werden. Es wurden Migrantenvvertretungen ins Leben gerufen, die einem Integrations- und Bildungsauftrag unterliegen, dessen Umsetzung kontinuierlich kontrolliert wird. Die Kooperation wird durch regelmäßige Migrationskonferenzen gesichert.²

In Zusammenarbeit mit der Initiative für Beschäftigung OWL (Ostwestfalen-Lippe) e.V. entstand zudem das Projekt „Neue Jobchancen für Fachkräfte mit Migrationshintergrund. Seit dem Jahr 2007 standen sich ein gravierender Fachkräftemangel im Bereich Maschinenbau sowie eine relativ hohe Anzahl von Personen mit Migrationshintergrund, deren vorhandenes Potenzial und Qualifikation nicht ausreichend genutzt werden konnten, gegenüber. Deshalb wurden drei Hauptziele gesetzt:

- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und –möglichkeit von qualifizierten Fachkräften mit Migrationshintergrund
- Verbesserung des Images von Fachkräften mit Zuwanderungsgeschichte bei den Arbeitgebern
- Verbesserung der Zusammenarbeit von Institutionen sowie der Aufbau eines Kompetenznetzwerkes

Im Zentrum des ersten Handlungsfeldes standen verschiedene Workshops im Sinne von Coaching und Mentoring, anhand derer den jeweiligen Personen der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert werden sollte. Die Informationsveranstaltungen beinhalteten insbesondere die

¹ Vgl. Frölich v. Bodelschwingh u.a., 2010, S. 16ff.

² Vgl. Bertelsmann Stiftung, 2008, S. 52ff.

Themen Berufswegeplanung, interkulturelle Bildungsbegleitung und Qualifizierungen.¹

Das zweite Ziel wurde durch gezielte Veröffentlichung bestimmter Erfolgsgeschichten einzelner Personen gefördert.

Im dritten Bereich sollte eine Koordination und Zusammenarbeit der verschiedenen Projektpartner aufgebaut werden. Hierbei sollte vor allem die Informations- und Datenbasis für die Integration von Fachkräften mit Migrationshintergrund nach Beendigung des Projektes gesichert werden.²

7. Initiativen durch Öhringen

Der Bundesverwaltung unterliegt die Gesetzgebung nach § 73 Abs. 1 Satz 3 und § 74 Abs. 1 Satz 4 Grundgesetz in Bezug auf ausländerrechtliche Angelegenheiten. Als Beispiel eines spezifischen Ausländergesetzes kann hier das Aufenthaltsgesetz genannt werden. Auch auf EU-Ebene erfolgen viele Gesetzgebungen bzw. Richtlinien, die in nationales Recht umgesetzt werden müssen.

Den einzelnen Bundesländern obliegt das Kultus- und Hochschulwesen, hierbei kann und muss Integration insbesondere im Bildungswesen gefördert werden.

Die einzelnen Gemeinden haben nach § 28 Abs. 2 GG, die Aufgabe sich selbst zu verwalten und können hierfür eigene Aufgabenfelder festlegen. Sie haben eine Schlüsselrolle in Bezug auf Ausländerpolitik, da sie direkt auf die örtlichen Gegebenheiten einwirken können. Die einzelnen Verwaltungen können zwar politisch keine Grundsatzentscheidungen treffen, jedoch können sie politisch gesehen eine ausländerfreundliche Grundstimmung schaffen und die Integrationsbemühungen steigern. So muss es auch an der Verwaltung in Öhringen liegen, die Ausländer, die sich örtlich bereits niedergelassen haben, in das gesellschaftliche Zusammenleben zu integrieren. Des Weiteren sollte in Zeiten fehlender Fachkräfte eine nachhaltige Bevölkerungsentwicklung bestehen, hierfür

¹ Vgl. Initiative für Beschäftigung OWL e.V., 2009, S. 2 ff, Anlage 11.

² Vgl. Initiative für Beschäftigung OWL e.V., 2009, S. 17ff, Anlage 11.

wird es in den kommenden Jahren notwendig sein, Zuzüge aus dem Ausland zu fördern und zu unterstützen.

7.1. Kurzvorstellung Öhringen

7.1.1. Umgebung

Zur größeren Umgebung im Bereich Öhringen zählt vor allem die Region Heilbronn-Franken. Diese wird als gemeinsame Wirtschaftsregion der Kreise Hohenlohe, Schwäbisch Hall, Main-Tauber und Heilbronn bezeichnet.

Die Ergebnisse der regionalen Bevölkerungsprognose lassen darauf schließen, dass wahrscheinlich im Jahr 2026 der Höhepunkt der Bevölkerungszahl erreicht ist und danach zunächst mit einer kurzen Phase der Stagnation und schließlich mit einem deutlichen Rückgang zu rechnen ist. Diese Entwicklung ist hauptsächlich auf die Wanderungsgewinne zurückzuführen. Würde man die Betrachtung ohne die Wanderungen vornehmen, wäre schon ab dem heutigen Zeitpunkt mit einem Rückgang zu rechnen. Auch die Veränderungen der Altersstruktur verändern sich drastisch. Der Anteil der Senioren wird sich deutlich erhöhen.¹

Auffällig für die genannte Region ist im Bereich des Arbeitsmarktes ein steigender Akademikerbedarf in den kommenden Jahren, insbesondere in den MINT-Studiengängen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Der eigene regionale Output reicht bei weitem nicht aus. Dies mag insbesondere auch daran liegen, dass die Region eher ländlich geprägt ist und daher eine niedrige Bevölkerungsrate vorzuweisen hat. Gleichzeitig hat jedoch der Hohenlohekreis die größte Dichte an Weltmarktführern pro Einwohner in ganz Deutschland zu verzeichnen. Die meisten ansässigen Menschen würden ihre Region als attraktiven Wohn- und Arbeitsort weiterempfehlen. Jedoch zieht es viele Familien aufgrund der zahlreichen Angebote des alltäglichen Lebens eher in Ballungszentren

¹ Vgl. Region Heilbronn-Franken, Nr. 35 Nov. 2008, S. 10f.

und Großstädte, es gilt hierbei eine größere Attraktivität bei der Binnenzuwanderung zu schaffen.¹

Die wirtschaftlich größte Branche im Hohenlohekreis ist die Elektrotechnik, im Raum Öhringen gibt es zudem viele Produktionsbetriebe. Die Unternehmer bejahren einen Fachkräftemangel vor allem in den Bereichen Forschung und Entwicklung. Auch Fachkräfte als Industriemechaniker und Industrieelektriker fehlen häufig.

Im Hohenlohekreis sind momentan ca. 3 % Menschen arbeitslos, diese Quote ist sehr gering. Auch der Ausländeranteil hierbei mit ca. 13 % ist relativ gering, jedoch erfasst die Statistik keine Menschen mit Migrationshintergrund. Viele Ausländer sind jedoch nur in geringeren Berufen tätig, häufig beispielsweise als Produktionshelfer.²

7.1.2. Allgemein

Öhringen ist eine Große Kreisstadt mit ca. 23.000 Einwohnern und liegt inmitten des Hohenlohekreises. Öhringen ist somit die größte Stadt im eher ländlich geprägten Hohenlohekreis. Die Stadt hat deshalb auch ein hohes Einzugsgebiet von mehr als 80.000 Menschen als Wirtschafts-, Einkaufs- und Wohnort.

Die Gemarkung der Stadt umfasst eine Fläche von ca. 6.779 Hektar.

Öhringen ist direkt angebunden an die Autobahn A 6 und nur wenige Kilometer von der Autobahn A 81 entfernt. Auch der Zugverkehr ist gut ausgebaut und mit der Stadtbahn hat man einen guten Anschluss in die größeren Regionen Richtung Karlsruhe-Heilbronn geschaffen.

Die Große Kreisstadt hat viele Sehenswürdigkeiten zu bieten und schafft durch zahlreiche Feste und Aktivitäten einen großen Anziehungspunkt für Menschen aus der Gegend. Öhringen ist auch Ausrichter der Landesgartenschau 2016, die Stadt erhofft sich hierdurch noch zahlreiche Veränderungen und Verbesserungen, die die Attraktivität der Stadt weiterhin steigern.³

¹ Vgl. Schoch, Präsentation Wirtschaftsregion Heilbronn-Franken GmbH, Anlage 12.

² Vgl. Interview vom 29.08.2011 mit Herrn Kriegel, Anlage 13.

³ Vgl. <http://www.oehringen.de/stadt-info/kurzportrait-der-stadt-oehringen.html>, Anlage 14.

7.1.3. Demografie

Öhringen zählt unter den Demografietypen zu Typ 1, den stabilen Mittelstädten und regionalen Zentren mit geringem Familienanteil. Die Bevölkerungsentwicklung ist momentan noch leicht steigend. Dies liegt auch an dem meist positiven Wanderungssaldo, der in den kommenden Jahren noch anhalten wird.

Das Durchschnittsalter beträgt zurzeit 42,6 Jahre, wird sich aber bis zum Jahr 2025 auf 45,9 Jahre erhöhen. Der Anteil der unter 18-Jährigen sinkt um ca. 2 %, wobei sich der Anteil der 65-79-Jährigen und der Anteil der Hochbetagten bei den über 80-Jährigen um 3,2 % sowie um 1,6 % erhöht. Die Bevölkerungspyramide wird in den kommenden Jahren in der Großen Kreisstadt Öhringen somit einer deutlichen Verschiebung und Entwicklung unterliegen.

Der Dienstleistungssektor ist in Öhringen von entscheidender Bedeutung, die Landwirtschaft spielt so gut wie keine Rolle mehr, aber auch die Tätigkeiten im produzierenden Gewerbe sind in Öhringen nach wie vor gefragt. Der Großteil der Beschäftigten ist im 3. Sektor tätig (54,4%), nicht einmal 1 % der Menschen arbeitet im 1. Sektor, der restliche Teil entfällt auf Sektor 2.

Über 2.000 Einwohner gehören zu einer anderen Nationalität, somit hat Öhringen einen Ausländeranteil von 9,2 %. Der Großteil dieser Menschen ist zwischen 25 und 64 Jahren und somit im erwerbsfähigen Alter.¹

Der Ausländeranteil liegt damit über dem Durchschnitt des Hohenlohekreises, jedoch unterhalb des durchschnittlichen Anteiles für das gesamte Land Baden-Württemberg (11,8 %).

¹ Vgl. Wegweiser Kommune, Anlage 15.

**Bevölkerungsstand 2001 bis 2009 und voraussichtlicher Bevölkerungsstand bis 2030
(mit und ohne Wanderungen)
Öhringen, Stadt**

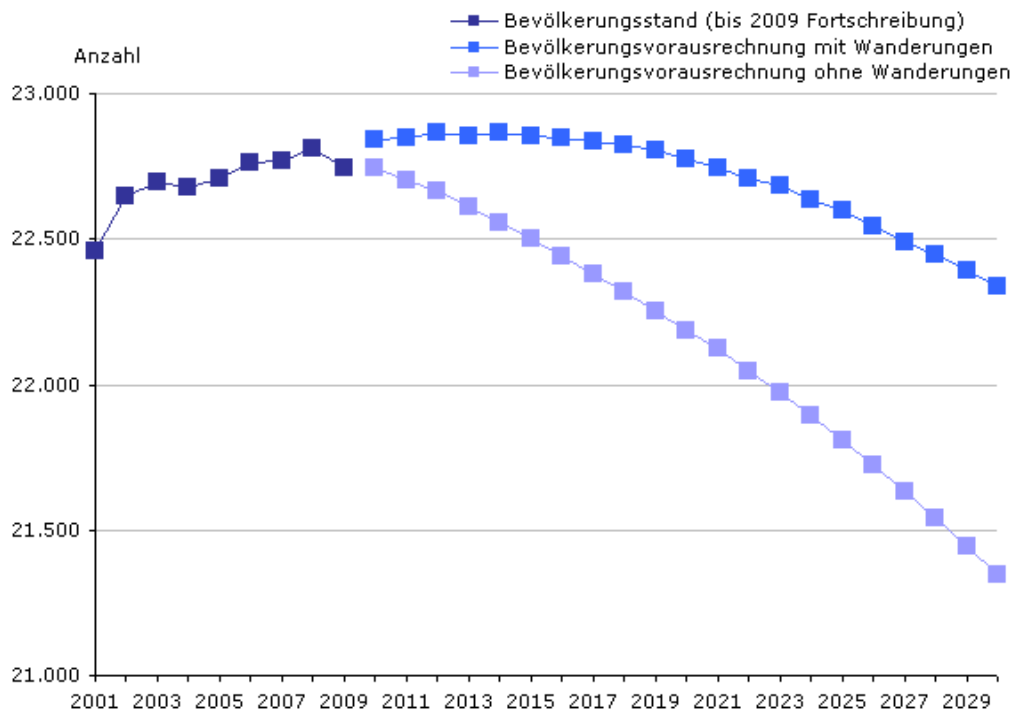


Abbildung 5:¹

Bevölkerungsentwicklung Öhringen bis 2030

Die Bevölkerung wird bis zum Jahr 2030 in Öhringen zwischen 2,2 (10.000 Personen Wanderungsgewinn in Baden-Württemberg) und 6,1 % (kein Wanderungsgewinn in Baden-Württemberg) abnehmen, je nachdem wie hoch die Wanderungswerte ausfallen. Der Geburtensaldo für die heimische Bevölkerung ist für die kommenden Jahre negativ, das heißt es sterben mehr Menschen, als dass Kinder geboren werden. Es ergibt sich ein Sterbefallüberschuss. Dieser hat sich in den letzten Jahren zunehmend gesteigert und diese Entwicklung wird sich voraussichtlich weiterhin fortsetzen.

Die Zuzüge und Fortzüge sind somit maßgeblich für die Einwohnerentwicklung von Öhringen relevant. Da der Wanderungssaldo je Jahr sehr unterschiedlich ausfällt, wurden vom statistischen Landesamt je drei Jahre zusammengerechnet. Für die Jahre 2007-2009 ergibt sich für

¹ <http://www.statistik-bw.de/BevoelkGebiet/Demografie-Spiegel/tabelle.asp?r=126066&c=0>.

Öhringen ein leicht negativer Wanderungssaldo in Höhe von -0,01 %. Der Wanderungssaldo des Hohenlohekreises ist deutlich negativer mit -1,53 %. Im Vergleich dazu hatte das Land Baden-Württemberg einen positiven Wanderungssaldo in Höhe von 0,63 % zu verzeichnen. Vor allem die Gruppe der 18 bis 25-Jährigen sind aus Öhringen fortgezogen und auch bei den Senioren mit über 75 Jahren sind deutlich mehr Fortzüge zu verzeichnen. Dies lässt sich in jungen Jahren auf die Studienzeiten und bei den Senioren auf die nur wenig vorhandenen Pflegeheime zurückführen.

Die Daten der Altersstruktur sind zwischen Öhringen, Hohenlohekreis und Baden-Württemberg sehr ähnlich ausgeprägt. Bei allen Gebieten ist bereits jetzt ein hoher Anteil der älteren Menschen zu verzeichnen, welcher sich in den kommenden Jahren deutlich erhöhen wird.¹

Im Bereich des Fachkräftemangels sind schon heute deutliche Folgen des Demografischen Wandels zu erkennen. Im Bezirk der Agentur für Arbeit Schwäbisch Hall-Hohenlohe kommen momentan ca. 1,3 Arbeitslose auf eine offene Stelle, ähnlich geringe Arbeitslosenzahlen finden sich deutschlandweit kaum. Dies bedeutet aber gleichzeitig, dass viele Firmen in Hohenlohe vor Ort zu wenig Personal zur Verfügung haben. Betriebe drohen demnach mit Abwanderung.²

7.2 Vorhandene Initiativen

In Öhringen bestehen bereits Initiativen zur Integration von Migranten. Leider ist es schwierig sich hier einen genauen Überblick zu schaffen, da die Projekte jeweils auf unterschiedlicher Ebene und mit differenzierten Rahmenbedingungen stattfinden. Manche Projekte sind nur auf einen bestimmten Zeitrahmen ausgelegt und werden teilweise nach Bedarf verlängert. Viele Maßnahmen sind schon seit mehreren Jahren am Wirken. Teilweise werden die Initiativen von Landkreis und Stadtverwaltung initiiert oder gefördert. Es gibt auch mehrere

¹ Vgl. <http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BevoelkGebiet/Demografie-Spiegel/tabelle.asp?r=126066&c=0>, Anlage 16.

² Vgl. dpa, Hohenloher Zeitung vom 29.04.2011, Anlage 17.

Arbeitskreise, bei denen die Fäden verschiedener Projekte zusammenlaufen.

Bekannte Organisationen wie Caritas, Diakonie, Kreisjugendring, aber auch die Agentur für Arbeit u.a. spielen bei den Projekten im Öhringer Raum eine entscheidende Rolle.

Es besteht auch der Arbeitskreis ESF (Europäischer Sozialfonds), der zahlreiche Projekte zu verschiedensten Themen auf den Weg bringt.

Vor allem durch das Hohenloher-Integrations-Bündnis (HIB) wurden viele Projekte entwickelt und angestoßen, die auch nach Beendigung des Bündnisses weiterlaufen werden. Das HIB, bestehend aus allen Akteuren der kreisweiten Integrationsarbeit, hatte zum Ziel die Zuwanderung und Integration zu verbessern.

Im Folgenden sollen beispielhaft einige bereits vorhandene Initiativen beschrieben werden.

7.2.1.Migranten lotsen Migranten

Das Projekt „Migranten lotsen Migranten“ wird von der Diakonie, dem Jugendmigrationsdienst und der Volkshochschule im Hohenlohekreis durchgeführt. Gleichzeitig wird es durch das Innenministerium des Landes Baden-Württemberg gefördert.

Zielgruppe sind junge Migranten, die bereits einen Integrationskurs abgeschlossen haben und nun ein berufliches und persönliches Weiterkommen anstreben. Dazu gehören Menschen, die mit ihrem im Herkunftsland erworbenen Abschluss in der neuen Heimat noch keine berufliche Perspektive gefunden haben. Es geht generell darum, die berufliche, persönliche und auch sprachliche Situation durch Unterstützung von ehrenamtlichen Integrationsbegleitern zu festigen. Es werden Deutschkurse, Bewerbungstrainings und Kurse zur beruflichen und sozialen Orientierung angeboten. Des Weiteren findet auch eine Einzelfallberatung zur beruflichen Perspektive statt. Nach Abschluss des Projektes durch einen Kursteilnehmer, wird dieser weitergebildet um die

Rolle eines Integrationshelfers zu übernehmen.¹ Somit ist die Nachhaltigkeit des Projektes gesichert.

7.2.2. Migrationsberatungsstelle für erwachsene Zuwanderer (MBE)

Die genannte Initiative wird gefördert durch die Arbeiterwohlfahrt Schwäbisch Hall und die Caritas Heilbronn-Hohenlohe. Das Projekt richtet sich an Menschen, deren Aufenthaltsstatus bereits gesichert ist. Der Integrationsprozess soll gefördert werden, hierfür wird eine Einzelfallbegleitung angeboten, die die berufliche, soziale und sprachliche Integration verbessern möchte. Die Teilnehmer von Integrationskursen werden sozialpädagogisch betreut. MBE hat ein Netzwerk aller integrationsrelevanten Vertreter im Raum Schwäbisch Hall erarbeitet, und bietet Beratungen zur interkulturellen Öffnung an.²

7.2.3. Interkulturelle Kontakt- und Anlaufstelle für Frauen und Mädchen (INKA)

INKA basiert auf einer Zusammenarbeit von Kreisdiakonieverband Hohenlohe und dem Verein „Frauen helfen Frauen“ in Künzelsau. Initiiert wurde das Angebot durch den Jugendmigrationsdienst. Jede Woche gibt es ein gemeinsames Treffen, bei dem Frauen aller Nationalitäten willkommen sind. Einerseits will man die Gemeinschaft fördern, es werden Spiele angeboten und man hat auch Zeit Zeitungen, Zeitschriften und Bücher zu lesen und auszutauschen. Des Weiteren werden aber auch Lebensberatungen und Gespräche zur Unterstützung in verschiedenen Lebenssituationen angeboten. Frauen können sich gegenseitig ermutigen, unterstützen und helfen, gleichzeitig bestehen aber auch professionelle Hilfeangebote. Es kommt zu einem Austausch verschiedener Lebensberichte und zur gemeinsam stärkenden Integration ins neue Lebensumfeld.³

¹ Vgl. Flyer Migranten lotsen Migranten, Anlage 18.

² Vgl. Flyer MBE, Anlage 19.

³ Vgl. Flyer INKA, Anlage 20.

7.3. Vorgehensweise bei der Entwicklung neuer Ideen

Zunächst sollte das Monitoringsystem in Öhringen ausgebaut werden, dies kann auch in kleinen Schritten geschehen. Es werden bereits viele kostenlose Detailinformationen über die einzelnen Kommunen angeboten. Auch Öhringen kann diese Angebote nutzen und somit die genaue Bevölkerungsentwicklung ermitteln. Dies ist wichtig um sich mit der Planung auseinanderzusetzen und gezielt auf die dann bekannten Informationen einzugehen. Durch den „Demografie-Spiegel“, kann sich jede Kommune über sechs relevante Themenfelder informieren: familienfreundliches Wohnen, Familie und Beruf, Wirtschaft, Bildung und Qualifikation, Integration ausländischer Mitbürger sowie kommunale Finanz- und Kaufkraft. Der Demografie-Spiegel kann über die Seiten des Statistischen Landesamtes abgerufen werden.

Auch das Einwohnermeldeamt in Öhringen kann wichtige Daten liefern und diese fortschreiben. In Zusammenarbeit mit dem zuständigen Rechenzentrum können so auch Bevölkerungsprognosen geschehen. Diese Daten sind aktueller und genauer als die Datenbasis der Statistischen Landesämter.

Grundsätzlich muss in Öhringen geklärt werden, auf welcher Ebene gearbeitet wird. Die Themen Demografischer Wandel und das dazugehörige Feld der Integration müssen aufgrund der immensen und zunehmenden Präsenz auf Chefebene verankert sein, eine kontinuierliche Überprüfung und Fortschreibung muss zudem gesichert sein. Da Öhringen im Hohenloher Raum zwar zur größten Stadt, jedoch im Hinblick auf andere Großstädte, eher zu einer kleinen Kommune zählt, müsste nicht explizit die Stelle eines Demografiebeauftragten geschaffen werden. Zur Entwicklung von neuen Handlungsempfehlungen können auch Handlungsfelder aus dem Personalmanagement herangezogen werden.

Auf den Seiten des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg finden sich auch viele bereits vorhandene Beispiele aus verschiedenen Kommunen über Projekte und Initiativen zur Integration von Migrantenfamilien. Es gibt zudem Arbeitshilfen und Handreichungen für

die praktische Umsetzung von Projekten. Diese sollten auf jeden Fall berücksichtigt werden, denn sie erleichtern die Vorgehensweise bei der Projektfindung.

Die Verwaltung sollte und kann beim Thema Demografie nicht alleine an einem Strang ziehen. Insbesondere die Zusammenarbeit mit den weiteren Behörden, wie die Agentur für Arbeit, aber auch allen frei tätigen Organisationen, wie z.B. die Diakonie, ist wichtig. Unterstützung kann insbesondere durch die Industrie- und Handelskammer Heilbronn-Franken erfolgen. „Pakt Zukunft“, ein Bündnis zwischen Wirtschaft und Kommunen der Region Heilbronn-Franken, bietet hier Projektförderungen rund um das Thema Demografie auf Einreichung von Projektvorschlägen.¹ Die kreisübergreifende Zusammenarbeit und das Thema „Networking“ bieten bei Integrationsbemühungen neue Handlungsansätze durch einen fließenden Erfahrungsaustausch.

7.4. Handlungsempfehlungen

7.4.1. Interkulturelle Öffnung

Wichtig für die Verwaltung einer Stadt ist es insbesondere ein ausländerfreundliches Klima zu repräsentieren. Die Verwaltung sollte darauf eingestellt sein interkulturell zu agieren.

Dies kann zunächst insbesondere dadurch gewährleistet sein, dass die Informationen über öffentliche Leistungen auch in anderer Sprache verfügbar sind.

Die Homepage der Großen Kreisstadt Öhringen ist momentan in Deutsch sowie in Englisch verfügbar. Man könnte sich hierbei überlegen, die Seiten noch in anderen Sprachen zur Verfügung zu stellen, bspw. in Türkisch oder Russisch.

Grundsätzlich soll darauf geachtet werden, die Zugangsbarrieren zu öffentlichen Leistungen für Migranten zu reduzieren und sie am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu lassen.

¹ Vgl. Region Heilbronn-Franken, Nr. 35 Nov. 2008, S. 20.

Die Stadt Öhringen nimmt verschiedene Themen anderer Kulturen bereits immer wieder in Form von Veranstaltungen mit auf.

Beispielsweise läuft im September 2011 eine Ausstellung über den Islam und das muslimische Leben, ausgestellt im Treppenhaus des Rathausschlusses.¹

Solche Aktivitäten können noch verstärkt werden. Für den Bürger muss sofort erkennbar sein, dass die Verwaltung eine positive Ausländerbereitschaft vertritt.

Dieses Bild muss zunächst auch innerhalb der Verwaltung artikuliert werden. Hierfür wäre ein Informationsbrief, möglicherweise mit Bezug auf den demografischen Wandel und der damit gewünschten Zuwanderung, denkbar.

Die Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnerstädten kann weiterhin verstärkt werden. Momentan hat Öhringen eine Partnerschaft mit der Gemeinde Treffen in Österreich und der Stadt Großenhain in Deutschland. Die Partnerschaft mit der Gemeinde Wickersley in Großbritannien, wurde von dortiger Seite im Jahr 2009 beendet. Öhringen bietet als Große Kreisstadt, generell die Größe um als geeignete Partnerstadt für Länder auch außerhalb der EU zu dienen. Schüleraustausche sowie Reisefahrten in die jeweilige Partnerstadt können angeboten werden und verschaffen Öhringen somit ein weltoffenes Bild.²

Die Stadt Öhringen besitzt zudem eine eigene Wirtschaftsförderung innerhalb der Kommunalverwaltung, diese muss in den Bereich der Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Zuwanderer zwingend mit einbezogen werden.

¹ Vgl. [http://www.oehringen.de/freizeit-tourismus-kultur/veranstaltungen/veranstaltungskalender/terminansicht.html?tx_cal_controller\[getdate\]=2010905&tx_cal_controller\[view\]=event&tx_cal_controller\[type\]=tx_cal_phpicalendar&tx_cal_controller\[uid\]=1029&tx_cal_controller\[lastview\]=view-list|page_id-117&cHash=d2e3b51a12](http://www.oehringen.de/freizeit-tourismus-kultur/veranstaltungen/veranstaltungskalender/terminansicht.html?tx_cal_controller[getdate]=2010905&tx_cal_controller[view]=event&tx_cal_controller[type]=tx_cal_phpicalendar&tx_cal_controller[uid]=1029&tx_cal_controller[lastview]=view-list|page_id-117&cHash=d2e3b51a12), Anlage 21.

² Vgl. <http://www.oehringen.de/stadt-info/staedtepartnerschaften/ehemalige-partnerstadt-wickersley-gb.html>, Anlage 22.

7.4.2. Schaffung von Clearingstellen

In Öhringen empfiehlt es sich eine Clearingstelle zur Koordinierung der bereits vorhandenen Angebote zur Integration zu schaffen. Die Nachbarstadt Heilbronn und auch die Landratsämter in der Umgebung haben bereits die Position eines Integrationsbeauftragten geschaffen, jedoch ist die Verwaltungsgröße der Großen Kreisstadt Öhringen hierfür nicht groß genug. Deshalb bietet sich die Möglichkeit einer Clearingstelle. Hauptaufgabe dieser Stelle wäre es zunächst eine ausführliche Koordination zu schaffen, um die vorhandenen Initiativen zu ordnen und sich mit den Integrationsbeauftragten zu vernetzen. Es könnte auch eine separate Broschüre herausgegeben werden, die die Ausländer oder Menschen mit Migrationshintergrund über die verschiedenen Angebote informiert. Diese Broschüre kann dann beispielsweise im Ausländeramt ausgegeben werden. Man könnte hier die Menschen, dann schon direkt beraten, welche Angebote für sie hilfreich wären.

Bei der Vielzahl von unterschiedlichen Leistungen im Öhringer Raum ist es vielen Menschen sicherlich nicht klar, welche Projekte momentan überhaupt existent sind. Daher werden sicherlich einige Angebote auch nur gering in Anspruch genommen.

Bei der Koordinierung dieser Angebote könnte zunächst auch ein Qualitätsstandard festgelegt werden, um die Angebote abzugrenzen und nur diese mit aufzunehmen, bei denen professionell vorgearbeitet wird und eine gewisse Erfolgsgarantie besteht.

Eine Clearingstelle könnte den Informationsfluss verbessern und somit zur vollen Ausschöpfung der vorhandenen Möglichkeiten beitragen. Es würden genaue Informationen bestehen, welche Angebote in Öhringen bereits existieren und auf die fehlenden Bereiche könnte man dann auch gezielter eingehen.

Eine Broschüre mit den jeweiligen Integrationsangeboten kann dann zusätzlich bei Zuzügen von Migranten verteilt werden um sie sofort über die interkulturellen Anlaufstellen in Öhringen zu informieren.

Solch eine Clearingstelle könnte bei der Vermittlung von ausländischen Arbeitskräften auch Informationen an den Arbeitgeber übermitteln, bspw. welche Integrationskurse für die Mitarbeiter möglich und sinnvoll sind.

7.4.3. Zusammenarbeit mit Unternehmen

Durch den demografischen Wandel fehlen immer mehr qualifizierte Arbeitskräfte. Das erfordert auch von den Unternehmen die Entwicklung neuer Handlungsfelder. Hier zählen insbesondere: Personalmarketing und –recruiting, Personalbindung, Förderung, Unternehmenskultur, Work-Life-Balance, Gesundheitsförderungen und Qualifizierung.¹

Die Stadtverwaltung Öhringen kann diese Handlungsfelder der Unternehmen erkennen und intensiv mit ihnen zusammenarbeiten, dadurch wird gleichzeitig die Bindung des Unternehmens an die Region gestärkt und eine Abwanderung verhindert.

Im Bereich des Personalmarketings kann insbesondere darauf abgezielt werden, dass ansässige Unternehmen mit den Bildungseinrichtungen in Öhringen Kooperationen schaffen. Schüler können durch Praktika die verschiedenen Branchen kennenlernen, gleichzeitig wird um eine Ausbildung oder ein Studium vor Ort geworben, denn viele Jugendliche ziehen nach dem Schulabschluss in eine Großstadt um. Es kann auch der Kontakt zu internationalen Bildungseinrichtungen gepflegt werden, dies kann insbesondere geschehen, wenn bereits zwischen verschiedenen Schulen eine Partnerschaft besteht. Hier können dann Exkursionen für ausländische Schüler angeboten werden, die einen ersten Kontakt zwischen den Unternehmen und den neuen möglichen Arbeitskräften schaffen.

Durch die Bildung von Arbeitskreisen in denen Vertreter der Wirtschaft und der Verwaltung vorhanden sind, kommt es zu einem informativen Erfahrungsaustausch und zur Entwicklung weiterer Zusammenarbeitsideen.

¹ Vgl. Flato, 2008, S. 23ff.

Grundsätzlich muss in Öhringen, das Interesse für eine übergreifende Zusammenarbeit bei einigen Firmen noch geweckt werden. Denn in vielen Bereichen sind momentan noch genügend Bewerber vorhanden. Viele Firmen achten darauf, möglichst wenig Interna weiterzugeben und möchten eher nur Wissen und Informationen aus solchen Veranstaltungen herausziehen.¹ Es muss deutlich gemacht werden, dass es wichtig ist, dass die Öhringer Firmen nun an einem Strang ziehen und mit der Verwaltung zusammenarbeiten.

Viele Firmen haben ihre eigenen Erfahrungen mit verschiedenen Personengruppen gemacht und dadurch unterschiedliche persönliche Präferenzen bei der Mitarbeitereinstellung entwickelt.² Es kann versucht werden, diese Meinungen im Erfahrungsaustausch zu lockern um auch anderen Bewerbern eine Chance zu geben im jeweiligen Betrieb anzufangen.

7.4.4. Stadtteilarbeit in benachteiligten Wohngebieten

In vielen Kommunen erfolgten in den letzten Jahrzehnten immer wieder große Zuwanderungswellen. In Öhringen zogen Anfang der 90er Jahre viele Aussiedler zu. Hierfür wurden im Hohenlohekreis speziell zwei neue Wohngebiete angelegt, in Künzelsau die Taläcker und in Öhringen, die Büttelbronner Höhe. Solche Wohngebiete sind zwar zunächst gut gemeint, bieten aber für die dort lebende Bevölkerung viele Nachteile. Es kommt zur Ghettoisierung.

Die Integration ist kaum möglich, da das Nachbarschaftsumfeld von anderen Migrantenfamilien geprägt ist. Oft treffen auch viele verschiedene Kulturen aufeinander und es kommt immer wieder zu Spannungen. Deshalb ist es besonders wichtig, solche Wohnquartiere bei der Bearbeitung der Themen Migration und Integration in den Fokus zu setzen.

Für die Arbeit der so genannten Quartiersentwicklung bietet sich das Programm Soziale Stadt, das von Bund und Ländern gefördert wird, an.

¹ Vgl. Interview vom 31.08.2011 mit Herr van Amern-Kasten, Anlage 23.

² Vgl. Interview vom 06.09.2011 mit Herrn Eydam, Anlage 24.

Es können hier verschiedene Projekte gefördert werden, insbesondere Maßnahmen zur baulichen Weiterentwicklung, zum Spracherwerb, zur Verbesserung von Schul- und Bildungsabschlüssen, zur Betreuung von Kindern und Jugendlichen oder zur Existenzgründung lokaler Ökonomie.¹ Insgesamt sollte die Wahrnehmung des Quartiers Büttelbronner Höhe und der interkulturelle Dialog in Öhringen verbessert werden. Sinnvoll ist es, zunächst mit kleinen Maßnahmen und Projekten zu starten um dann die Bevölkerung mit einzubeziehen und die Projekte zu Selbstläufern zu machen.

Die Stadt Öhringen erarbeitet in Zusammenarbeit mit zwei Nachbargemeinden für die Sommerferien jedes Jahr ein Kinderferienprogramm. Hier könnte in Zukunft darauf geachtet werden, dass auch Stationen direkt in den Problemvierteln angeboten werden. Diese Spieleaktionen für Kinder und Jugendliche könnten dann auch während des Jahres, beispielsweise einmal in der Woche, fortgesetzt werden. Insgesamt könnte man hier die Tätigkeit von ehrenamtlichen Helfern nutzen. Wichtig ist es dabei die Eltern mit einzubeziehen, dies kann durch einen monatlichen Spielenachmittag mit Eltern geschehen.

Das Projekt kann dann immer mehr auf die Beteiligung der ansässigen Familien ausgebaut werden. So können die vorhandenen Potentiale und Initiativen genutzt und gefördert werden. Es steht den Bewohnern frei unterschiedliche Angebote auszubauen und zu entwickeln.

Als Ergebnis wird eine merkbare Belebung des Wohnquartiers, ein verstärkter Austausch und eine bessere Vernetzung erwartet. Die Menschen können sich zunehmend positiv mit ihrem Stadtteil identifizieren. Der Erfolg des Projektes basiert auf der Aktivierung und Mitwirkung der Bürger.²

7.4.5. Entwicklung eines ganzheitlichen Konzeptes

Grundsätzlich muss Öhringen ein Konzept entwickeln, dass alle Themenbereiche des demografischen Wandels beinhaltet. Der Obersatz

¹ Vgl. <http://www.sozialestadt.de/programm/>, Anlage 25.

² Vgl. Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, 2009, S. 12f, Anlage 26.

des Projektes sollte sein, Öhringen weiterhin als Arbeits- und Lebensort attraktiv zu machen.

Folgende Handlungsschwerpunkte könnten in Öhringen hierbei beispielsweise berücksichtigt werden:

- Integrations- und Migrationspolitik
- Familienpolitik
- Stadtentwicklung
- Bildung
- Wirtschaftsförderung

Diese fünf Handlungsschwerpunkte müssten dann in Einzelprozessen konkretisiert und ausgebaut werden. Die jeweiligen zuständigen Organisationen und Ämter sind zu beteiligen.

Im ersten Handlungsschwerpunkt Integrations- und Migrationspolitik müssten dann wiederum genaue Ziele erarbeitet werden. Hierbei wäre es wichtig alle Migrantenvereine sowie Hilfsorganisationen (Caritas, AWO, Diakonie,...) und die beteiligten öffentlichen Ämter zu integrieren. Des Weiteren können auch noch Freizeitgruppen, wie der ortsansässige Sportverein TSG oder die Freiwillige Feuerwehr Öhringen, beteiligt werden. Je mehr gesellschaftliche Personen eingebunden sind, desto größeren Rückhalt bietet die Bevölkerung bei der Durchsetzung der Ziele.

8. Schlussbetrachtung

Die Entwicklungen des demografischen Wandels sind unstrittig und werden die Handlungsfelder und Vorgehensweisen der Kommunen bald überall beeinflussen und verändern. Die Bevölkerung wird altern und insbesondere schrumpfen, die Werte der Nettozuwanderung sind schwierig einzuschätzen.

Durch die Schrumpfung der Bevölkerungszahl vermindert sich auch das Erwerbspersonenpotential, weshalb Deutschland als Wirtschaftsstandort gefährdet ist. Verschiedene Strategien müssen zur Behebung des Fachkräftemangels herangezogen werden. Eine dieser Handlungsfelder ist das Thema Zuwanderung. Hierbei muss gezielt und koordiniert

vorgegangen werden, denn nicht jeder Zuwanderer kann den deutschen Arbeitsmarkt bereichern. Jedoch bietet Migration immer noch ein großes Potential um dem deutschen Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte zuzuweisen. Vor allem Fachkräfte aus den EU-Nachbarstaaten können gezielt angeworben werden, da hier der Zugang zum Arbeitsmarkt einfacher geregelt ist. Zuwanderer aus Drittstaaten haben trotz des Anerkennungsgesetzes immer noch Schwierigkeiten bei der Anerkennung der Abschlüsse und werden auch bei den Arbeitgebern weniger anerkannt, als ihre Kollegen aus EU-Staaten. Dies hängt vor allem mit den recht unterschiedlichen Bildungssystemen der Länder zusammen.

Insbesondere das Thema Integration ist nach der geschehenen Zuwanderung von Bedeutung. Ausländer sollen nicht nur in den deutschen Arbeitsmarkt, sondern insbesondere in die deutsche Gesellschaft und in den Wohnort eingegliedert werden. Hierbei spielen Kommunen die entscheidende Rolle.

Die Kommunen werden in naher Zukunft ihre Attraktivität steigern müssen, um sich als optimalen Arbeits- und Wohnort zu präsentieren. Insbesondere eine Zusammenarbeit mit den ortsansässigen Unternehmen ist gefragt, um auf den Fachkräftebedarf einzugehen. Nicht nur die einzelnen Fachkräfte, sondern die ganze Familie wird angeworben und diese soll den neuen Arbeitsort als schönes Wohnumfeld empfinden.

Man hat jedoch das Gefühl, dass sich bis jetzt nur Großstädte intensiv um die Themen im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel bemühen, obwohl bereits seit vielen Jahrzehnten Prognosen über die bevorstehenden Veränderungen vorliegen. Auch Städte in der Größe der Großen Kreisstadt Öhringen müssen nun reagieren.

Grundsätzlich muss sich eine Kommune die Fragen stellen: „Wo stehe ich?“ und „Wo will ich hin?“. In der heutigen Zeit gibt es viele Möglichkeiten sich anhand von Datenbanken genauestens über den Bevölkerungsstand und die Entwicklungen zu informieren. Im Anschluss kann speziell für jede einzelne Kommune unter Berücksichtigung der

gegebenen Verhältnisse ein Konzept erarbeitet werden, das alle Handlungsfelder des demografischen Wandels einschließt.

Darunter fällt dann auch das Thema Zuwanderung, denn wenn Deutschland seine wirtschaftliche Prosperität bewahren möchte, sind wir zumindest teilweise auf Zuwanderer angewiesen. Diese Tatsache sollte in den Köpfen der deutschen Bevölkerung ankommen und somit grundsätzlich einen Willkommenstenor schaffen.

Die Kommunalpolitik kann durch die Initiierung verschiedener Projekte und einer Mentalität der interkulturellen Öffnung die Integration der ausländischen Mitbürger verbessern und somit auch auf den Fachkräftemangel einwirken. Nicht nur die bereits ansässigen Menschen mit Migrationshintergrund werden durch Projektarbeiten und Offenheit eingegliedert, auch die Attraktivität der Kommune erhöht sich bei den Zuwanderern. Denn insbesondere das Bekanntwerden von persönlichen Erfahrungen durch verwandte oder bekannte Menschen schafft einen immensen Pull-Faktor in Bezug auf die Ursachen der Migration. Diese Propaganda kann auch eine kleine Kommune wie Öhringen nutzen.

Die Stadt Öhringen muss sich grundsätzlich mit den Themen des demografischen Wandels beschäftigen, um dann speziell auch auf die Entwicklung der Migration einzugehen.

Hierbei ist es sinnvoll die bereits vorhandenen Initiativen zu nutzen und noch fehlende Bereiche durch Projekte zu ergänzen.

Eine Kommune kann zwar keine ausländerrechtlichen Regelungen treffen, jedoch trägt die Kommunalpolitik entscheidend zur weiteren Entwicklung der Zuwanderer bei. Es liegt in der Verantwortung einer Kommune für Fachkräfte aus dem Ausland zu werben und diese dann in die Gesellschaft einzubinden. Dabei sollte eine enge Netzwerkarbeit mit den Behörden und Organisationen vor Ort stattfinden um ein optimales Ergebnis zu erzielen.

VI. Anlagen

Anlage 1

Auszug aus dem Skript Soziologie (Reschl):

Der demographische Wandel wird mit den Attributen „weniger“, „grauer“ und „bunter“ umschrieben. Gemeint ist damit, dass die Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland in den nächsten Jahrzehnten an Einwohnern verlieren wird, zugleich wird die Bevölkerung immer älter, und auch der Anteil der Migranten wird deutlich ansteigen.

[...]

Anlage 2

Auszug aus dem Bericht über das Push-Pull-Modell der Migration

(Wikipedia):

Push-Faktoren

Wirtschaft:

Arbeitslosigkeit, kaum Einkommen, Naturkatastrophen, Rohstoffe sind nicht verfügbar oder zu teuer, strategische Überlegungen der Internationalisierung, hohe Lohn(neben)kosten, hohe Steuern und Abgaben, hohe Umweltauflagen u.a. rechtliche Beschränkungen

Soziale Probleme:

Armut, religiöse Verfolgung, Unsicherheit, (Geschlechter-, Rassen-) Diskriminierung, Ungerechte Besitzverteilung, Abgeschiedenheit

Ereignisse:

Katastrophen

Demographische Probleme:

Landknappheit, Überbevölkerung

Politische Konflikte:

politische Verfolgung, Gesetze, Krieg, politische Unruhen, Hohe Steuern, Enteignung, (Geschlechter-, Rassen-) Diskriminierung

Pull-Faktoren

Wirtschaft:

Hochkonjunktur, gute Verdienstmöglichkeiten / viele Jobangebote, informelle Sektoren in der Stadt (leichter Zugang für illegale Einwanderer), gute Verkehrsanbindung, Wirtschaftsförderprogramme, wirtschaftliche und soziale Unabhängigkeit

Soziale Vorteile:

Sicherheit, gute Wohnmöglichkeiten, vor allem bei vorhandenem Familienbezug, Toleranz (z.B. religiöse, sexuelle), Bildungsmöglichkeiten, entwickeltes Gesundheitssystem, Konzentration von Dienstleistungs-, Kultur- und Freizeitangebot

Demographische Vorzüge:

ausreichendes Flächenangebot, strukturierte Raumplanung

Politische Vorteile:

günstige Einwanderungsgesetze, Möglichkeit illegaler Einwanderung, (Sexuelle) Akzeptanz, Rechtssicherheit, Frieden

http://de.wikipedia.org/wiki/Push-Pull-Modell_der_Migration

[31.08.2011]

Anlage 3

Auszug aus dem Bericht über die Bevölkerungsvorausrechnung (Statistisches Bundesamt):

Die Bevölkerungsvorausberechnungen ermöglichen es, künftige Veränderungen im Altersaufbau der Bevölkerung darzustellen und zu quantifizieren. Aufgrund der Stetigkeit der Bevölkerungsentwicklung können dazu Aussagen über einen relativ langen Zeitraum getroffen werden.

[...]

Die Annahmen zur Entwicklung der Geburtenhäufigkeit und Sterblichkeit beruhen in erster Linie auf Untersuchungen der Verläufe dieser Komponenten im Zeit- und Ländervergleich. Es werden aber auch Hypothesen über die Auswirkungen sozialer, ökonomischer und gesundheitlicher Entwicklungen berücksichtigt, die bereits erkennbar sind. Während Geburten- und Sterblichkeitsniveau einen mehr oder weniger kontinuierlichen Verlauf aufweisen und ihre Entwicklung relativ überschaubar ist, lassen sich Wanderungen nur mit großen Unsicherheiten schätzen. Ihr Verlauf hängt in großem Maße von gesetzlichen, administrativen und politischen Eingriffen ab, so dass Indizien, auf denen die Annahmen beruhen, in einer veränderten politischen Konstellation sehr schnell überholt sein können.

Da die tatsächliche Entwicklung der maßgeblichen Einflussgrößen über den langen Zeitraum der Vorausberechnungen letztendlich nicht bekannt ist, werden meist mehrere Annahmen zum Verlauf einzelner Komponenten getroffen. Die Kombination der Annahmen ergibt dann unterschiedliche Varianten der Bevölkerungsvorausberechnung. Die Ergebnisse einer Vorausberechnung sind immer nur im Kontext der jeweils getroffenen Annahmen interpretierbar.

Die Bevölkerungsvorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes sind zwischen den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder koordiniert. Das heißt, die Ergebnisse für Deutschland und die 16 Bundesländer beruhen auf abgestimmten Annahmen und gleichen Berechnungsverfahren. Sie machen deshalb Vergleiche der demografischen Entwicklung zwischen den Ländern möglich.

[...]

Aktuell stehen die Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland und die Länder zur Verfügung.

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/Aktuell,templateId=renderPrint.psm1>

[31.08.2011]

Anlage 4

Auszug aus dem Bericht über die 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (Statistisches Bundesamt):

1950 bis 2008: Fortschreibung
2009 bis 2060: Vorausberechnung

Variante 1-W1
Die Annahmen:

- Geburtenhäufigkeit annähernd konstant
bei 1,4 Kindern je Frau
- Lebenserwartung Neugeborener im Jahr 2060:
85,0 Jahre für Jungen
89,2 Jahre für Mädchen
- Jährlicher Wanderungssaldo
+ 100 000 Personen

Altersgruppen (Jahr 2060):

<20	20-64	65+	Gesamt		AQ
10.1	32.6	22	64.7	Mill.	67
16	50	34	100	%	

<http://www.destatis.de/bevoelkerungspyramide/>
[31.08.2011]

Anlage 5

Auszug aus dem Bericht „Auf der Suche nach Fachkräften“ (Tagesschau):

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) sieht keinen flächendeckenden Fachkräftemangel, aber Engpässe in einzelnen Berufsgruppen und Regionen. Aktuell herrsche Fachkräftemangel in einigen Ingenieurberufen (Maschinen- und Fahrzeugbau, Elektrotechnik), bei Ärzten sowie im Gesundheits- und Altenpflegebereich.

Definition Fachkräftemangel:

Fachkräftemangel herrscht nach BA-Definition dann, wenn Stellen länger als im Durchschnitt unbesetzt bleiben und es weniger als 150 Arbeitslose pro 100 Jobangebote gibt - oder wenn es dort sogar weniger Arbeitslose als gemeldete Stellen gibt.

Auch Alexander Kubis vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) beschwichtigt: "In Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs ist es ganz normal, dass Fachkräfte gesucht werden." Viele Experten meinen aber, dass vor allem Ingenieure und Pflegekräfte fehlen. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) kam Ende 2010 in einer Studie hingegen zu dem Ergebnis, ein Fachkräftemangel sei nicht zu erkennen.

Branchenverbände wie der Verband der Ingenieure (VDI) und einige den Arbeitgebern nahe stehende Organisationen wie das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) überschlagen sich mit Alarmmeldungen: Der VDI spricht von 69.000 fehlenden Ingenieuren. Arbeitgeber und Industrie beziffern den Fachkräftemangel im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (kurz: MINT) auf Grundlage der IW-Berechnungen auf derzeit 150.200 Personen.

[...]

Die Wirtschaft sieht Deutschlands Wirtschaftswachstum in Gefahr.

[...]

Die Demografie schlägt zu: Nun gehen die geburtenstarken Nachkriegsjahrgänge in Rente. Es kommen weniger Junge nach, die Gesellschaft altert. Das heißt auch, dass die Zahl der Erwerbslosen in Deutschland, also die Zahl der Menschen, die arbeiten können, bis zum Jahr 2025 um schätzungsweise 6,5 Millionen sinkt. Damit fehlen auch Fachkräfte. Dass also ein flächendeckender Fachkräftemangel droht, darin sind sich die Experten zumindest weitgehend einig.

[...]

Grundsätzlich gibt es zwei Möglichkeiten, wo die fehlenden Fachkräfte herkommen könnten: Aus dem Inland oder aus dem Ausland.

Im Inland könnten zum Beispiel bislang ungenutzte Arbeitskräftepotenziale genutzt werden: Ältere Arbeitnehmer reaktivieren, den Renteneintritt verschieben oder Eltern für den Arbeitsmarkt gewinnen, die wegen mangelnder Kinderbetreuungsangebote nicht oder nicht Vollzeit arbeiten.

Andere Experten verweisen auf die knapp drei Millionen Menschen in Deutschland, die arbeitslos gemeldet sind. Wie viele dieser Arbeitslosen allerdings durch Weiterqualifikation zu gesuchten Fachkräften werden könnten, das wird von den Experten sehr unterschiedlich bewertet.

Eine weitere Möglichkeit ist die gesteuerte Zuwanderung – also die Anwerbung qualifizierter ausländischer Arbeitskräfte nach den Bedürfnissen des deutschen Arbeitsmarkts. Durch Zuwanderung könnten zehn bis 15 Prozent des Fachkräftemangels ausgeglichen werden, meint Experte Hinte. Das sei aber schwer umzusetzen, weil dafür die gesellschaftliche Akzeptanz fehle, meint Hinte. Deshalb wollte sich die Politik bislang zu Schritten in dieser Richtung nicht entschließen.

<http://www.tagesschau.de/wirtschaft/fachkraeftemangel110.html>
[31.08.2011]

Anlage 6

Auszug aus dem Bericht „Deutschland: Debatte über Fachkräftemangel“ (BpB):

Die Diskussion über die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte nach Deutschland wird weiter geführt. Arbeitsministerin Ursula von der Leyen und die FDP möchten den Zuzug Hochqualifizierter erleichtern, die CSU und mit Einschränkungen auch die SPD sind dagegen. Auch Wirtschaftsvertreter sowie einige Gewerkschafter sprechen sich für eine erleichterte Zuwanderung ausländischer Fachkräfte aus.

[...]

Gegen eine erleichterte Zuwanderung spricht sich weiterhin die CSU aus, u. a. wegen der Ausweitung des Angebots potenzieller Arbeitnehmer zum 1. Mai 2011. Ab dann können Arbeitnehmer aus acht mittel- und osteuropäischen EU-Staaten ohne Restriktionen in jedem EU-Land arbeiten (vgl. MuB 2/06, 3/04). Bayerns Sozialministerin Christine Haderthauer (CSU) warnte vor "Design-Immigranten", die ins Land geholt würden, aber "dann, wenn sie nicht mehr gefragt sind, die deutschen Sozialsysteme belasten".

[...]

Das Problem des Fachkräftemangels will die SPD eher durch die zusätzliche Qualifizierung von Arbeitnehmern statt durch Zuwanderung lösen. Es gehe darum "brachliegende Potenziale in Deutschland zu nutzen", sagte der stellvertretende SPD-Fraktionsvorsitzende Hubertus Heil mit Blick auf rund 3 Mio. registrierte Arbeitslose. Er sprach von "Hysterie" in den Wirtschaftsverbänden.

Politiker der Linkspartei sprachen sich generell für ein durchlässigeres Einwanderungsrecht aus. Ein Punktesystem lehnt die Partei jedoch ab, weil es Menschen nur nach einem "Kosten-Nutzen-Kalkül" im Hinblick auf ihre beruflichen Qualifikationen bewerte.

Vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) erhielt von der Leyen Zuspruch. DIHK-Präsident Hans Heinrich Driftmann sagte: "Bislang schrecken die Unternehmen häufig davor zurück, Fachkräfte im Ausland zu suchen, weil sie die hohen bürokratischen Hürden scheuen." Der Verein Deutscher Ingenieure (VDI) spricht von mehr als 66.000 zu besetzenden Ingenieursstellen.

[...]

http://www.bpb.de/themen/DV1TL4,0,0,Deutschland%3A_Debatte_%FCber_Fachkr%EFftemangel.html

[31.08.2011]

Anlage 7

Auszug aus dem Bericht über Arbeitsmigration (BMI):

Das Aufenthaltsgesetz regelt – in jeweils eigenen gesetzlichen Abschnitten – die Migrationsmöglichkeiten nach ihren Zwecken. Dies sind insbesondere:

- Ausbildung
- Erwerbstätigkeit
- Wahrung humanitärer/politischer Interessen
- Familiennachzug.

[...]

Die Arbeitsverwaltung hat im Einzelfall in der Regel zu prüfen, ob der fragliche Arbeitsplatz auch durch Inländer bzw. Unionsbürger besetzt werden könnte (Vorrangprüfung) und ob die Beschäftigung nicht zu schlechteren Arbeitsbedingungen als bei Deutschen erfolgt, um Lohndumping auszuschließen.

[...]

Zuwanderung zu un- und geringqualifizierten Beschäftigungen

Diese Zuwanderung wird nur befristet zugelassen. Ein Daueraufenthalt ist bei diesem Aufenthaltswitz ausgeschloffen. Umfangreichster Bereich ist die Beschäftigung von Saisonkräften in der Landwirtschaft und in der Gastronomie (max. 6 Monate jährlich). Des Weiteren zählen zu diesem Bereich die Au pairs sowie Haushaltshilfen in Haushalten mit Pflegebedürftigen.

Zuwanderung von Fachkräften

Dieser Qualifikationsbereich umfasst den Bereich von einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder vergleichbaren Qualifikation bis hin zum abgeschlossenen Studium. Diesen Personen wird zunächst eine befristete Aufenthaltserlaubnis erteilt. Liegen zum Ablauf der Befristung die Voraussetzungen noch vor, besteht das Arbeitsverhältnis weiter, wird die Aufenthaltserlaubnis verlängert. Nach insgesamt fünf Jahren kann dann die unbefristete Niederlassungserlaubnis erteilt werden. Insbesondere bei den Personen mit Hochschulausbildung kann der Aufenthalt zu einem Daueraufenthalt führen.

Eine feste Mindestgehaltsgrenze besteht für diese Fachkräfte nicht. Das Gehalt muss lediglich dem von vergleichbaren Deutschen entsprechen.

Beispielhaft zu nennen sind hierzu

- Fachkräfte mit Hochschulabschluss ohne Einschränkung auf ein bestimmtes Berufsfeld,
- IT-Fachkräfte mit abgeschlossenem Studium oder vergleichbarer Qualifikation (ehemals Inhaber von Green Cards),
- Hochschulabsolventen deutscher Hochschulen (ohne Vorrangprüfung),
- Gastwissenschaftler und wissenschaftliches Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Ingenieure und

Techniker als Mitarbeiter in Forschungsteams von Wissenschaftlern (ohne Vorrangprüfung),

- leitende Angestellte (ohne Vorrangprüfung),
- Lehrkräfte an öffentlichen Schulen und Ersatzschulen (ohne Vorrangprüfung),
- Berufssportler und –trainer (ohne Vorrangprüfung),
- Künstler, Journalisten,
- Spezialitätenköche,
- Beschäftigungen aufgrund zwischenstaatlicher Vereinbarungen wie Werkvertragsarbeitnehmer und Arbeitnehmer zur beruflichen und sprachlichen Fortbildung,
- Beschäftigung sonstiger Fachkräfte, wenn ein öffentliches Interesse vorliegt.

Zuwanderung von Hochqualifizierten

Für den Begriff des „Hochqualifizierten“ gibt es keine allgemeingültige Definition. Oftmals werden alle Personen mit einem Hochschulabschluss als Hochqualifizierte bezeichnet. Die Regelung für Hochqualifizierte nach dem Aufenthaltsgesetz hat eine eigene Definition. Sie betrifft hochqualifizierte Arbeitskräfte, an deren Aufenthalt im Bundesgebiet ein besonderes wirtschaftliches und gesellschaftliches Interesse besteht. Nur ihnen wird von Anfang an ein Daueraufenthaltstitel in Form der Niederlassungserlaubnis erteilt.

Die Vorschrift zielt auf Spitzenkräfte der Wirtschaft und Wissenschaft mit einer überdurchschnittlich hohen beruflichen Qualifikation, die sich dann auch in einer entsprechenden Gehaltszahlung widerspiegelt. Das Gesetz zählt dazu insbesondere

- Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen,
- Lehrpersonen in herausgehobener Funktion, z.B. Lehrstuhlinhaber und
- andere Spezialisten und leitende Angestellte, die ein Jahresgehalt von mindestens ca. 66.000 Euro (Stand 2010) erhalten. Nach § 19 Abs. 2 Nr. 3 Aufenthaltsgesetz wird ein Mindestgehalt in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung gefordert, der Betrag wird jährlich zum Jahresende aktualisiert.

Hochqualifizierte Fachkräfte, die diese Gehaltsgrenze unterschreiten, können als Fachkräfte (s.o.) ein zunächst befristetes Aufenthaltsrecht erhalten, das in den meisten Fällen nach Ablauf eines fünfjährigen Zeitraums in ein unbefristetes Daueraufenthaltsrecht umgewandelt werden kann.

http://www.bmi.bund.de/DE/Themen/MigrationIntegration/Auslaender/Arbeitsmigration/arbeitsmigration_node.html

[31.08.2011]

Anlage 8

Auszug aus dem Bericht „Fachleute fordern eine mutigere Migrationspolitik (Hohenloher Zeitung vom 14.04.2011):

dpa:

Deutschland braucht nach Ansicht von Experten dringend mehr Zuwanderer und eine mutigere Migrationspolitik.

[...]

Für die Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte könnten osteuropäische Länder, aber auch das muslimisch geprägte Nordafrika infrage kommen. „Wirtschaftsfeindliche populistische Kulturpanik“ sei hier fehl am Platze, betonte Bade. Nach seinen Angaben hat Deutschland innerhalb von 15 Jahren (1994-2009) rund eine halbe Million Bürger mehr ans Ausland verloren, als von dort aus in die Bundesrepublik zugewandert sind. Da die Gesellschaft immer älter werde, fehlten voraussichtlich im Jahr 2015 rund drei Millionen Arbeitskräfte in Deutschland.

Anlage 9

Auszug aus dem Bericht „Berufsanerkennung soll einfacher werden“ (Staatsanzeiger Nr. 11/161 vom 25.03.2011):

sy:

[...]

Die Bundesbildungsministerin brachte nun ein Anerkennungsgesetz auf den Weg. Einem ersten Entwurf hat das Bundeskabinett bereits zugestimmt.

Danach soll es für Ausländer einfacher werden, einen Beruf auszuüben, der ihren Qualifikationen entspricht. Zukünftig soll es für die rund 350 Ausbildungsberufe im Berufsbildungsgesetz und im Handwerk einen Anspruch auf Bewertung der jeweiligen Qualifikation geben – unabhängig von der Staatsangehörigkeit.

[...]

Jeder Fall wird einzeln geprüft. Ob ein Abschluss anerkannt wird oder nicht, soll innerhalb von drei Monaten feststehen. Ist eine Qualifikation bloß teilweise gleichwertig mit einem deutschen Abschluss, wird dieser Teil anerkannt und dokumentiert.

[...]

Anlage 10

Auszug aus dem Bericht „Migranten sollen die Lücke füllen“ (Handelsblatt vom 17.02.2010):

Gillmann, Barbara:

Den Unternehmen droht ein massiver Mangel an Fachkräften. Kinder von Einwanderern sollen jetzt in die Bresche springen. Doch deren Förderung wurde lange verschlafen. Jetzt ist die Politik gefragt: Sie muss unter anderem den Deutschunterricht verbessern und die Berufsorientierung an den Schulen vereinfachen.

[...]

Politik und Unternehmen haben das Thema lange vernachlässigt - die Migranten schneiden in den Schulen weit schlechter ab als ihre Kameraden. Jetzt drängt die Zeit: Schon 2015 fehlen nach einer Prognose Studie fast drei Millionen Fachkräfte auf allen Ebenen.

[...]

Das Potenzial ist riesig: Fast jeder fünfte Bewohner Deutschlands hat einen Migrationshintergrund, Tendenz steigend. Unter den Kindern bis zehn Jahre ist es sogar ein Drittel, in den Industrieregionen des Westens mehr als 40 Prozent.

Bisher jedoch machen nur wenige Migranten-Kinder eine Lehre. Das gilt zumindest für die Ausländer, die knapp die Hälfte der gut 15 Millionen Migranten stellen. Hier beträgt die Ausbildungsquote gerade mal ein knappes Viertel, bei den Deutschen sind es fast 60 Prozent. Zur gesamten Gruppe der Migranten gibt es hier wie im gesamten Bildungsbereich keine Zahlen. Diese dürfte jedoch besser ausfallen, da Migranten mit deutschem Pass meist besser integriert sind.

[...]

Das Problem beginnt im Kindergarten, den Migranten seltener besuchen, und der noch immer mangelhaften Sprachförderung in den Grundschulen. Danach trennen sich die Wege: Vor allem türkischstämmige Jugendliche und Aussiedler aus der Sowjetunion besuchen viel häufiger als andere die noch vorhandenen Hauptschulen.

[...]

„Wir müssen bei den Eltern der Migranten für Ausbildung werben“

[...]

<http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/migranten-sollen-die-luecke-fuellen/3371462.html?p3371462=2>

[31.08.2011]

Anlage 11

Auszug aus dem Bericht „Kompetenzwerkstatt Vielfalt in OWL“ (Initiative für Beschäftigung OWL e.V.):

Im Jahr 2007 wurde der bereits lange prognostizierte Fachkräftemangel in Ostwestfalen-Lippe (OWL) in der Schwerpunktbranche Maschinenbau schmerzlich spürbar: erfahrene Arbeitskräfte mit gewerblich-technischen Qualifikationen und Akademiker/-innen standen auf dem Arbeitsmarkt kaum noch zur Verfügung. Bundesweit fehlten zu diesem Zeitpunkt ca. 70.000 Ingenieur/-innen.

Demgegenüber verfügt die Region OWL mit einem Migrationsanteil von 22 % über ein Erwerbspersonenpotenzial, dessen Qualifikationen und berufliche Erfahrungen bisher nur unzureichend genutzt wurden.

[...]

Das Projekt „Kompetenzwerkstatt Vielfalt in OWL“ verfolgte die Zielsetzung, das Potenzial von qualifizierten Migrant/-innen mehr als bisher für die Wirtschaft nutzbar zu machen und damit die vorhandene demografische Stärke systematisch als Standortfaktor auszubauen. Das Projekt arbeitete an der modellhaften Erprobung des Konzeptes in der Schwerpunktbranche Maschinenbau (ca. 270 Unternehmen und über 42.000 Beschäftigten in OWL). Dazu wurden drei Hauptzielsetzungen verfolgt:

- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungsmöglichkeiten von qualifizierten Fachkräften mit Zuwanderungshintergrund
- Verbesserung des Images von Fachkräften mit Zuwanderungsgeschichte bei Arbeitgebern in OWL
- Verbesserung der Zusammenarbeit von Institutionen, Aufbau eines Kompetenznetzwerkes in OWL, konsequente Umsetzung des kompetenzorientierten Integrationsansatzes

[...]

Konzeptionell war die Veröffentlichung von Beispielen erfolgreicher beruflicher Integration der beteiligten Projektteilnehmer/-innen vorgesehen. Eine Expertenrunde aus Vertreter/-innen von Fernsehen, Hörfunk, Marketing sowie Migrantenmedien empfahl dazu den Aufbau von fünf „Erfolgsgeschichten“, in denen sich Fachkräfte mit Migrationshintergrund mit ihren Kompetenzen aber auch ihrer Integrationsgeschichte präsentieren konnten. Zusätzlich sollten in jeder Geschichte auch die öffentlichen Förderinstrumente, die von den jeweiligen Personen genutzt wurden, auftauchen und in einem Infoteil zur Nachahmung beschrieben werden. Zielstellung war, die produzierten und mit Bildern unterstützten Geschichten den Medien anzubieten und im Rahmen einer wiederkehrenden Serie zu veröffentlichen.

[...]

Handlungsfeld 3: Verbesserung der Zusammenarbeit von Institutionen, Aufbau eines Kompetenznetzwerkes in OWL

In diesem Handlungsfeld wurden folgende Themenstellungen zentral bearbeitet:

- Entwicklung eines nachhaltigen Angebotes zur beruflichen Integration von Fachkräften mit Migrationshintergrund
- Aufbau eines Informationsportals im Internet für Berater/-innen
- Intensivierung der Vernetzung der Akteure

<http://www.gib.nrw.de/service/downloads/abschlussbericht-kompetenzwerkstatt-vielfalt-owl>
[31.08.2011]

Anlage 12

Auszug aus der Präsentation „Fachkräftemangel – eine Region wird aktiv“ (Wirtschaftsregion Heilbronn-Franken GmbH):

Steffen Schoch:

Steigender Akademikerbedarf:

In Zukunft stärkste Zunahme bei Tätigkeitsfeldern wie:

- Organisation und Management
- Forschung und Entwicklung
- Beratung, Lehre und Kommunikation

Absolventen aus den Bereichen:

- Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik

gefragte Schlüsselqualifikationen:

- Kommunikations- und Teamfähigkeit
- Selbstorganisation
- interkulturelle Kompetenz

Steigende Nachfrage nach Generalisten

Würden Sie Ihre Region weiterempfehlen?

> Weiterempfehlungsquote Wohnort liegt bei 88 %

Argumente hierfür sind die Landschaft, Umgebung und die gute Lebens- und Wohnqualität.

> Weiterempfehlungsquote Arbeitsort liegt bei 93 %

Hier werden durchweg die guten Arbeitsmöglichkeiten bei erfolgreichen und innovativen Unternehmen betont.

Heilbronn-Franken – Region der Weltmarktführer

Top10 Deutschland nach Dichte (Weltmarktführer pro Einwohner)

Nr.	Kreis/Stadt	Anzahl	Einwohner	Einwohner pro Weltmarktführer
1	Hohenlohekreis	18	109.499	6.083
2	Main-Tauber-Kreis	22	134.939	6.133
3	München (Landkreis ohne Stadt)	31	311.493	10.048
4	Memmingen, Stadt	4	41.111	10.278
5	Coburg, Stadt	4	41.638	10.410
6	Heilbronn (Stadtkreis)	11	122.098	11.099
7	Schwäbisch Hall	17	189.158	11.126
8	Ravensburg	23	275.900	11.996
9	Tuttlingen	11	135.291	12.299
10	Heilbronn (Landkreis)	25	329.743	13.189
11	Wunsiedel im Fichtelgebirge	6	80.505	13.418
12	Freudenstadt	9	122.275	13.586

[...]

Anlage 13

Interview

geführt am 29.08.2011, mit Herrn Andreas Kriegel
(Geschäftsstellenleiter Agentur für Arbeit Künzelsau):

1. Welche wirtschaftlichen Branchen sind im Hohenlohekreis und somit im Raum Öhringen hauptsächlich vertreten?

Hauptsächlich Firmen im Bereich der Elektrotechnik, hierzu zählen insbesondere die Firmen Würth-Elektronik, Ziehl Abegg und EBM Papst. Speziell im Raum Öhringen gibt es viele Produktionsbetriebe.

2. Besteht im Hohenlohekreis bereits ein Fachkräftemangel, wenn ja, in welchen Bereichen?

Die Unternehmer bejahen einen Fachkräftemangel. Dieser ist insbesondere bei den Ingenieursberufen zu verzeichnen, hierbei die Bereiche Forschung und Entwicklung. Bei einfachen Fachkräften fehlen vor allem Industriemechaniker und Industrieelektriker.

3. Wie sieht der Fachkräftemangel zukünftig aus?

Im Prinzip wird er in allen Bereichen verstärkt auftreten. Insbesondere die genannten Bereiche verstärken sich noch in ihrem Fachkräftebedarf. Des Weiteren werden im Hohenlohekreis wahrscheinlich immer mehr Stellen in der Gastronomie und im Bereich Pflege und Gesundheit unbesetzt bleiben.

4. Welche Maßnahmen steuern diesem Trend entgegen?

Bundesweit wurde das Sonderprogramm „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFLAS) eingerichtet. Hierbei sollen gezielt Menschen gefördert werden, die keinen oder nur unzureichende Berufsabschlüsse haben. Man geht gezielt auf die fehlenden Sparten des Arbeitsmarktes ein und verhilft den arbeitslosen Menschen zu einem Berufsabschluss in diesen Bereichen. Im Bereich der hiesigen Agentur für Arbeit konnten so ungefähr 70 Personen im einem Jahr vermittelt werden.

Des Weiteren will man die Berufswahlkompetenz besser steuern und schon gezielt in jungen Jahren Kinder und Jugendliche darauf vorbereiten sich in den Sparten mit Fachkräftemangel auszubilden. Beispielsweise durch das Programm „MINT“, bei Mädchen soll hierbei das Interesse an technischen Berufen geweckt werden.

5. Wie sind die aktuellen Arbeitslosenzahlen und welche Anteile haben Ausländer daran?

Momentan sind ca. 2,7 % im Hohenlohekreis arbeitslos. Dies sind sehr geringe Werte. Insgesamt sind das ca. 1.600 Personen. In den Bereich des SGB III fallen ca. 700 Personen. Der Ausländeranteil mit 225 Personen und somit 13,8 % ist sehr gering, jedoch sind hier die Menschen mit Migrationshintergrund nicht erfasst. Diese Zahlen werden aktuell ermittelt und festgelegt.

6. Welcher Beschäftigung gehen die meisten Ausländer im Hohenlohekreis nach?

Die meisten Ausländer gehen keiner höherwertigen Beschäftigung nach. Viele arbeiten in Form einer Helfertätigkeit, bspw. in der Produktion. Wenn es den Wirtschaftszweigen in der Region schlechter geht, erhöht sich der Ausländeranteil in der Gruppe der Arbeitslosen deutlich, da viele nur einer geringwertigen Beschäftigung nachgehen.

7. Besteht von Seiten der Unternehmen die Bereitschaft auch höher qualifizierte Menschen aus dem Ausland heranzuziehen?

Ja, diese Bereitschaft ist gegeben. Allerdings scheitert diese Zusammenarbeit eher an der sinkenden Bereitschaft der Arbeitnehmer. Deutschland ist als Arbeitsland nicht mehr so attraktiv. Nur Agenturen im Grenzbezirk haben noch deutliche Zuwächse bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer.

Momentan läuft eine Zusammenarbeit mit spanischen Hochschulen, um junge spanische Ingenieure in die Region zu vermitteln. In Stuttgart findet hierfür ein Arbeitsmarkt-Speeddating statt.

8. Wie verhält es sich mit der Anerkennung ausländischer Abschlüsse?

Ausländische Abschlüsse werden zwar immer mehr und schneller anerkannt. Jedoch ist dies sehr unterschiedlich zu sehen. Außerdem gehen Arbeitgeber immer noch von einer Höherwertigkeit deutscher Abschlüsse aus. Die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen erfolgt über das Kultusministerium in Zusammenarbeit mit der ZAV.

9. Welche Maßnahmen werden momentan schon in Zusammenarbeit der Stadt Öhringen angeboten?

Es existiert ein ESF-Arbeitskreis. Hierbei werden verschiedene Programme und Maßnahmen angestoßen und gefördert.

10. Welche Chancen bieten sich Öhringen als Zuwanderungsort für ausländische Arbeitskräfte?

Grundsätzlich hat der Hohenloher Raum hier eher schlechte Chancen, da er für Ausländer nicht attraktiv ist. Öhringen hat vergleichsweise noch mehr zu bieten, da man über eine zentrale Lage und eine gute Verkehrsanbindung in die Ballungszentren Heilbronn, Ludwigsburg und Stuttgart verfügt.

Anlage 14

Auszug aus dem Bericht über das Kurzporträt der Stadt Öhringen (Stadt Öhringen):

Mit nahezu 23.000 Einwohnern ist Öhringen die größte Stadt im Hohenlohekreis, dem Land der Burgen und Schlösser zwischen Schwaben und Franken. Die geschichtlichen Wurzeln reichen mit der Siedlung „Vicus Aurelianus“ direkt am Welterbe Limes bis in die Römerzeit zurück. Ob Römersiedlung, ehemalige Residenz, Oberamtsstadt, Kreissitz oder Große Kreisstadt, in allen Epochen hatte die Stadt an der Ohrn eine herausragende Stellung.

[...]

Als dynamischer Wirtschafts-, florierender Einkaufs- und attraktiver Wohnstandort umfasst die Hohenloher Metropole heute ein Einzugsgebiet von mehr als 80.000 Einwohnern.

Mitten im Herzen der „Schwäbischen Toskana“ liegt Öhringen direkt an der Autobahn A6 und nur wenige Kilometer entfernt von der A81. Zügig ist Öhringen auch auf dem Schienenweg mit den Regionalzügen der DB AG zu erreichen. Ebenso ist Öhringen Zielpunkt der Stadtbahnlinie S4, die Reisende „Ruck-Zug“ aus Richtung Karlsruhe-Heilbronn ins Hohenloher Land bringt.

[...]

Ob Stiftskirche, Schloss, Hofgarten, Tiergehege oder Strandbad H2Ö, für jeden Anlass und jeden Geschmack ist Öhringen stimmungsvolle Kulisse für kurzweilige Aktivitäten. Vielfältig sind auch die Veranstaltungen und Events, die immer wieder zahlreiche Besucher aus der gesamten Region nach Öhringen locken. Klassiker wie das Hohenloher Weindorf, der traditionelle Pferdemarkt, das historische Treiben am Stiftsherrenmarkt, die Lange Nacht der Kultur oder zu Weihnachten das „Märchenhafte Öhringen“ machen einen Besuch zum Erlebnis.

[...]

<http://www.oehringen.de/stadt-info/kurzportrait-der-stadt-oehringen.html>

[31.08.2011]

Anlage 15

Auszug aus dem Bericht Demografie über Öhringen (Wegweiser Kommune):

Tab. 1: Indikatoren zum Thema "Demographische Entwicklung / Bevölkerungspotenzial" für Öhringen

	Öhringen
Bevölkerung (Anzahl)	22.745
Demographietyp	Typ 1: Stabile Mittelstädte und regionale Zentren mit geringem Familienanteil
Bevölkerungsentwicklung vergangene 7 Jahre (%)	0,4
Bevölkerungsentwicklung 2006 bis 2025 (%)	3,6
Fertilitätsindex (%)	7,5
Ausländeranteil (%)	9,2
Familienwanderung (Pers. je 1.000 Ew.)	2,3
Bildungswanderung (Pers. je 1.000 Ew.)	-9,2
Wanderung zu Beginn der 2. Lebenshälfte (Pers. je 1.000 Ew.)	-1,7
Alterswanderung (Pers. je 1.000 Ew.)	-0,5
Durchschnittsalter (Jahre)	42,6
Durchschnittsalter 2025 (Jahre)	45,9
Median-Alter (Jahre)	42,5
Median-Alter 2025 (Jahre)	46,6
Jugendquotient (unter 20-Jährige je 100 Pers. der AG 20-64)	34,5
Jugendquotient 2025 (unter 20-Jährige je 100 Pers. der AG 20-64)	31,3
Altenquotient (ab 65-Jährige je 100 Pers. der AG 20-64)	32,6
Altenquotient 2025 (ab 65-Jährige je 100 Pers. der AG 20-64)	42,4
Anteil unter 18-Jährige (%)	18,3
Anteil unter 18-Jährige 2025 (%)	16,2
Anteil 65- bis 79-Jährige (%)	13,9

Anteil 65- bis 79-Jährige 2025 (%)	17,1
Anteil ab 80-Jährige (%)	5,7
Anteil ab 80-Jährige 2025 (%)	7,3

Tab. 3: Indikatoren zum Thema "Wirtschaftsstruktur / Arbeitsmarkt" für Öhringen

	Öhringen
Beschäftigte 1. Sektor (%)	0,8
Beschäftigte 2. Sektor (%)	44,8
Beschäftigte 3. Sektor (%)	54,4
Bedeutung als Arbeitsort	1,1
Arbeitsplatzentwicklung vergangene 5 Jahre (%)	3,7
Erwerbstätigenquote (%)	58,5
Frauenenerwerbstätigenquote (%)	50,9
Verhältnis Erwerbsquote von Frauen und Männern (%)	77,4
Erwerbstätige 55 bis 64-Jährige (%)	46,1
Beschäftigtenanteil Dienstleistungssektor (%)	4,2
Beschäftigungsentwicklung Dienstleistungssektor (%)	-22,0
Beschäftigtenanteil Forschung und Entwicklung (%)	k.A.
Anteil Hochqualifizierte am Arbeitsort (%)	6,5
Anteil Hochqualifizierte am Wohnort (%)	6,9
Anteil Schulabgänger mit Hochschulreife (%)	k.A.
Steuereinnahmen pro Einwohner (Euro)	1.013,9
Investitionen pro Einwohner (Euro)	k.A.

Tab. 5: Indikatoren zum Thema "Integration" für Öhringen

	Öhringen
Ausländische Bevölkerung (Anzahl)	2.085
Ausländeranteile (%)	9,2
Ausländeranteil unter 15-Jährige (%)	4,6
Ausländeranteil 15- bis 24-Jährige (%)	7,3
Ausländeranteil 25- bis 64-Jährige (%)	12,3
Ausländeranteil ab 65-Jährige (%)	5,0
Anteil Eingebürgerte im Jahr (%)	1,1
Anteil geduldete Personen (%)	0,5
Anteil Aussiedlerschüler (%)	k.A.
Anteil 3-Jhr. m. Migrationshintergr. in Tageseinr. (%)	k.A.
Anteil Kinder m. Migrationshintergr. in Tageseinr. (%)	k.A.
Vorschulische Sprachkurse (%)	k.A.
Anteil ausländische Förderschüler (%)	k.A.
Abiturientenquote – Ausländer (%)	k.A.
Abiturientenquote – gesamt (%)	k.A.
Anteil ausländ. Schulabgänger ohne Abschluss (%)	k.A.

<http://www.wegweiser-kommune.de/datenprognosen/kommunaledaten/KommunaleDaten.action>

[31.08.2011]

Anlage 16

Auszug aus dem Bericht Demografie-Spiegel über Öhringen (Statistisches Landesamt):

Tabelle 1.1					
Bevölkerungsentwicklung insgesamt im Vergleich zur Gemeindegrößenklasse, zum Kreis und zum Land					
Indikator/Merkmal	Einheit	Öhringen, Stadt	20.000 bis 49.999 EW	LKR Hohenlohekreis	Baden-Württemberg
Bevölkerung insgesamt 2009	Anzahl	22.745	2.401.799	109.028	10.744.921
Ausländeranteil 2009	Prozent	9,2	12,6	6,7	11,8
Bevölkerungsdichte 2009	Einwohner/km ²	336	468	140	301
Bevölkerungszu-/abnahme 1999 bis 2009	Prozent	3,4	2,7	2,0	2,6
Bevölkerungszu-/abnahme 2010 bis 2030 (ohne Wanderungen)	Prozent	-6,1	-7,3	-4,4	-6,8
Bevölkerungszu-/abnahme 2010 bis 2030 (mit Wanderungen)	Prozent	-2,2	-2,7	-2,9	-3,5

Tabelle 2.1				
Natürliche Bevölkerungsentwicklung im Vergleich zur Gemeindegrößenklasse, zum Kreis und zum Land				
Jahr/Merkmal	Öhringen, Stadt	20.000 bis 49.999 EW	LKR Hohenlohekreis	Baden-Württemberg
Durchschnittlicher jährlicher Geburtensaldo je 1 000 Einwohner				
2001-2003	1,21	0,06	1,37	0,38
2004-2006	0,10	-0,13	0,10	0,14
2007-2009	-0,22	-0,73	-0,55	-0,42
Allgemeine Fruchtbarkeitsziffer: Zahl der Geburten je 1 000 Frauen im Alter von 15 bis 44 Jahren				
2000-2009	46,1	45,4	46,2	44,3
Durchschnittliche Kinderzahl pro Frau				
2000-2009	1,5	1,4	1,5	1,4

Tabelle 3.1				
Durchschnittlicher jährlicher Wanderungssaldo im Vergleich zur Gemeindegrößenklasse, zum Kreis und zum Land				
Jahr	Öhringen, Stadt	20.000 bis 49.999 EW	LKR Hohenlohekreis	Baden-Württemberg
Anzahl je 1.000 Einwohner				
2001-2003	6,04	6,11	4,76	4,91
2004-2006	0,85	1,57	-0,21	1,31
2007-2009	-0,01	0,46	-1,53	0,63

Tabelle 3.3				
Durchschnittlicher jährlicher Wanderungssaldo 2005 bis 2009 im Vergleich zur Gemeindegrößenklasse, zum Kreis und zum Land nach Altersgruppen				
Altersgruppen	Öhringen, Stadt	20.000 bis 49.999 EW	LKR Hohenlohekreis	Baden-Württemberg
Anzahl je 1.000 Einwohner				
Insgesamt	0,8	0,9	-0,8	0,8
Davon im Alter von ... bis unter ... Jahren				
unter 18	4,3	3,4	1,6	1,3
18-25	-9,3	-2,2	-10,0	10,8
25-35	5,9	3,2	-4,6	1,4
35-50	2,3	1,4	0,6	-0,2
50-65	-1,0	-0,9	-0,1	-1,2
65-75	2,0	-1,2	0,4	-1,9
75 und mehr	-5,7	0,0	1,3	-0,8

Tabelle 4.1					
Bevölkerung 2009 und 2030 im Vergleich zur Gemeindegrößenklasse, zum Kreis und zum Land nach 6 Altersgruppen					
Jahr/Altersgruppen	Einheit	Öhringen, Stadt	20.000 bis 49.999 EW	LKR Hohenlohekreis	Baden- Württemberg
2009					
Insgesamt	Anzahl	22.745	2.401.799	109.028	10.744.921
Davon im Alter von ... bis unter ... Jahren					
unter 6	%	5,4	5,3	5,4	5,2
6-18	%	12,9	12,6	13,7	12,5
18-25	%	8,2	8,1	8,9	8,4
25-50	%	34,6	34,9	35,0	35,7
50-65	%	19,3	18,8	18,7	18,6
65 und mehr	%	19,5	20,3	18,4	19,5
Vorausrechnung für 2030 (mit Wanderungen)					
Insgesamt	Anzahl	22.335	2.341.049	106.348	10.373.552
Davon im Alter von ... bis unter ... Jahren					
unter 6	%	5,1	4,9	5,0	4,9
6-18	%	11,1	10,8	11,0	10,4
18-25	%	6,8	6,7	6,7	6,9
25-50	%	30,4	29,7	29,6	30,6
50-65	%	20,9	21,0	20,9	20,8
65 und mehr	%	25,7	27,0	26,8	26,4

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BevoelkGebiet/Demografie-Spiegel/tabelle.asp?r=126066&c=0>
[31.08.2011]

Anlage 17

Auszug aus dem Bericht „Firmen gehen die Fachkräfte aus“ (Hohenloher Zeitung vom 29.04.2011):

dpa:

Im Hohenlohekreis fehlen immer mehr Arbeitskräfte. Im April herrschte erneut Vollbeschäftigung, die Arbeitslosenquote sank weiter auf 2,9 Prozent. Guido Rebstock, Chef der lokalen Arbeitsagentur, schlägt Alarm: Firmen drohten abzuwandern, wenn sich nichts ändert.

Im Agenturbezirk Schwäbisch Hall-Hohenlohe kommen 1,3 Arbeitslose auf eine offene Stelle. Das gibt es sonst nirgends in Deutschland.

[...]

Jetzt sollen verstärkt qualifizierte ausländische Arbeitnehmer angeworben werden.

Die Arbeitsagentur will zudem weitere Lösungen regional diskutieren. Dazu gehört auch, noch mehr Ältere und Frauen in Jobs zu bringen sowie die Verlängerung von Arbeitszeiten zu prüfen. „Wir sind einfach zu schnell von Abschwung in den Aufschwung gekommen“, sagt Guido Rebstock. Die Firmen in Hohenlohe wollen mehr einstellen, finden aber vor Ort zu wenig Personal, das ihren Vorstellungen entspricht.

[...]

Anlage 18

Auszug aus dem Flyer „Migranten lotsen Migranten“:

Das geplante Projekt: „Migranten lotsen Migranten“ richtet sich an junge Migrantinnen und Migranten im Hohenlohekreis, die bereits einen Integrationskurs abgeschlossen oder vergleichbare Kenntnisse haben und ihr berufliches und persönliches Weiterkommen aktiv anstreben.

Zielgruppe:

Junge Migrantinnen und Migranten:

- mit einem im Herkunftsland erworbenen Berufsabschluss, die in Hohenlohe einen Integrationskurs besuchten und nicht nahtlos eine berufliche Perspektive gefunden haben
- die ihre sprachliche, berufliche und persönliche Situation durch die Unterstützung von ehrenamtlichen Integrationsbegleitern mit Migrationshintergrund festigen möchten
- die bereits sind im nächsten Jahr andere Migrantinnen und Migranten zu unterstützen.

Inhalte:

1. Deutschkurs [...]
2. Bewerbungstraining, Bewerbungsunterlagen erstellen, Vorstellungsgespräche üben, EDV-Training zur Stellensuche und Bewerbungen im Internet [...]
3. Soziale und berufliche Orientierung [...]
4. Einzelfallberatung zur beruflichen Perspektive [...]
5. Schulung zu ehrenamtlichen Integrationshelfern [...]
6. Abschluss durch Zertifikatsübergabe [...]

Anlage 19

Auszug aus dem Flyer „Migrationsberatungsstelle für erwachsene Zuwanderer (MBE)“:

MBE unterstützt erwachsene Migrantinnen und Migranten mit verfestigtem Aufenthaltsstatus bei ihrem Integrationsprozess.

MBE bietet ihnen individuelle, bedarfsorientierte und systematische Einzelfallbegleitung an, mit dem Ziel, ihre Chancen auf erfolgreiche sprachliche, berufliche und soziale Integration zu erhöhen.

MBE führt sozialpädagogische Betreuung von Teilnehmern an Integrationskursen durch.

MBE arbeitet aktiv in integrationsrelevanten Netzwerken und wirkt fachberatend im Prozess der interkulturellen Öffnung der Regeldienste mit.

[...]

Anlage 20

Auszug aus dem Flyer „Interkulturelle Kontakt- und Anlaufstelle für Frauen und Mädchen (INKA)“:

Hier gibt es:

Tageszeitung, Spiele, Zeitschriften, Bücher

&

Informationen, Unterstützung, Beratung und Hilfe

Die Anlaufstelle ist geöffnet: jeden Donnerstag 10-14 Uhr, Keltergasse 26.

[...]

Anlage 21

Auszug aus dem Bericht über die Ausstellung „Islam und muslimisches Leben“ (Stadt Öhringen):

Eintrag

Titel: Ausstellung: Islam und muslimisches Leben

Startdatum: 05.09.2011

Enddatum: - 16.09.2011

Startzeit: 18:00 Uhr

Endzeit: 16:00 Uhr

Ort: Im Treppenhaus des Schlosses

Organisator: Jugendreferat der Stadt Öhringen, Tel. 07941/68-217

Beschreibung:

Zu sehen während der Öffnungszeiten der Stadtverwaltung.

Eröffnung am Montag, 05. September 2011 - 18.00 Uhr.

Mo bis Fr: 08.30 Uhr bis 12.15 Uhr

Di: 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr

Do: 14.00 Uhr bis 18.00 Uhr

Die Ausstellung der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg wirft Schlaglichter auf die Weltregion Islam in der Welt und hier in Deutschland. Sie präsentiert die religiöse Vielfalt des Islam und informiert über religiöse Grundlagen und Glaubenspraxis.

[http://www.oehringen.de/freizeit-tourismus-kultur/veranstaltungen/veranstaltungskalender/terminansicht.html?tx_cal_controller\[getdate\]=2010905&tx_cal_controller\[view\]=event&tx_cal_controller\[type\]=tx_cal_phpicalendar&tx_cal_controller\[uid\]=1029&tx_cal_controller\[lastview\]=view-list|page_id-117&cHash=d2e3b51a12](http://www.oehringen.de/freizeit-tourismus-kultur/veranstaltungen/veranstaltungskalender/terminansicht.html?tx_cal_controller[getdate]=2010905&tx_cal_controller[view]=event&tx_cal_controller[type]=tx_cal_phpicalendar&tx_cal_controller[uid]=1029&tx_cal_controller[lastview]=view-list|page_id-117&cHash=d2e3b51a12)
[31.08.2011]

Anlage 22

Auszug aus dem Bericht über die Partnerstädte der Großen Kreisstadt Öhringen (Stadt Öhringen):

Die Öhringer Partnerstadt Großenhain liegt in der touristischen Region des Sächsischen Elblandes und ist mit ca. 15.700 Einwohnern wirtschaftliches und kulturelles Zentrum der landschaftlich reizvollen Großenhainer Pflege.

Großenhain verfügt über eine geschichtsträchtige Altstadt und hat sich in den letzten Jahren wirtschaftlich sehr entwickelt.

Die Partnerschaft zwischen Öhringen und Großenhain besteht seit 1993 und wird durch regelmäßigen Austausch der Verwaltungen, der Ratsgremien, Vereine und BürgerInnen sehr lebendig gestaltet.

[...]

Die Marktgemeinde Treffen liegt am Übergang des Gegendtals zum Villacher Becken mit Anteilen am westlichen Ufer des Ossiacher Sees, etwa 8 km nördlich von Villach.

Im Nordosten reicht das Gemeindegebiet bis zur Gerlitz, im Südwesten bis ins Krastal, zum Hochpirkach und zum Oswaldiberg.

Zwischen Öhringen und Treffen besteht seit dem Jahr 1995 eine Städtepartnerschaft, die durch regen Austausch zwischen den Kommunen sehr lebendig gehalten wird.

Die Partnerschaft basiert auf freundschaftlichen Beziehungen, die bereits Mitte der 1980er Jahre zwischen den Feuerwehren von Treffen und dem Öhringer Stadtteil Cappel entstanden.

[...]

Wickersley - ca. 8.000 Einwohner - ist ein Stadtteil von Rotherham in der Nähe von Manchester.

Es liegt in Nordengland, ganz in der Nähe des berühmten Sherwood Forest, der Heimat von Robin Hood, und gehört zu South Yorkshire. Die Beziehungen zwischen Öhringen und Wickersley entstanden im Rahmen eines seit 1981 bestehenden Austauschs der Sportkreisjugend Hohenlohe und der dortigen Comprehensive-School.

Im April 1996 wurden diese festen Beziehungen zwischen Öhringen und Wickersley im Rahmen eines Festaktes in Wickersley offiziell gewürdigt. Die Gegenzeichnung der Partnerschaft fand während des Besuches einer Delegation aus Wickersley im Juli 1997 in Öhringen statt.

Im Jahre 2009 wurde die Städtepartnerschaft nach 13 Jahren auf Wunsch des Gemeinderats in Wickersley beendet.

Die bestehenden Beziehungen und Freundschaften werden auf privater Ebene weiter gepflegt und lebendig gehalten.

<http://www.oehringen.de/stadt-info/staedtepartnerschaften/grosse-kreisstadt-grossenhain-sachsen.html>

[31.08.2011]

Anlage 23

Interview

geführt am 31.08.2011, mit Herrn van Amern-Kasten (Demografielotse):

1. Wie wird man zum Demografielotsen und welche Tätigkeit versteckt sich dahinter?

Ich habe eine Ausbildung bei der Inqa (Initiative für neue Qualität der Arbeit) absolviert. Dort habe ich mich auf Unternehmens- und Personalberatung spezialisiert. Bereits während der Ausbildung wurden Projekte mit Unternehmen in der Region durchgeführt. Zusätzlich bin ich im Verein der Demografieexperten tätig. Bei meiner Tätigkeit berate ich zum Beispiel Unternehmen. Dort wird zuerst die Ist-Situation festgestellt, also bspw. eine Altersstrukturanalyse erarbeitet, dann erfolgt ein Demografieworkshop und man sucht Lösungsmöglichkeiten für das jeweilige Unternehmen.

2. Mit welchen Partnern arbeiten Sie zusammen?

Ich arbeite viel mit den kommunalen Wirtschaftsförderungen zusammen. Insbesondere der Wirtschaftsinitiative Hohenlohe, der Wirtschaftsförderung Schwäbisch Hall und der Wirtschaftsförderung Main-Tauber.

3. Wie sieht der Fachkräftemangel im Bereich Hohenlohe/Öhringen momentan aus?

Die Arbeitsmarktzahlen sind gut wie nie. Im Hohenlohekreis sowie in Öhringen kann man eigentlich schon fast von Vollbeschäftigung sprechen. Der Fachkräftemangel ist momentan hauptsächlich in den Ingenieursberufen und hier in den technischen Sparten zu verzeichnen.

4. Welche Ursachen hat dieser Fachkräftemangel?

Der Fachkräftemangel hat natürlich in erster Linie demografische Ursachen.

Jedoch gibt es meist immer noch viele Bewerber auf eine Stelle. Viele dieser Bewerber sind jedoch unflexibel und wollen nicht umziehen. Die Bereitschaft eine neue Arbeits- und Wohnstelle anzutreten fehlt. Gleichzeitig haben viele Firmen kein ausgebautes Personalmarketing und stellen grundsätzlich zu wenige Auszubildende ein. Den Firmen mangelt es oft an ideenreichen Initiativen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist immer noch nur schwierig möglich.

5. Wie kann sich eine Kommunalverwaltung in solchen Zeiten verhalten?

Die Stadt sollte sich selbst als sehr guten Wirtschaftsstandort vermarkten. Dies fehlt den Kommunen im Hohenlohekreis größtenteils. Es gibt keine Programme, die die Attraktivität der Kommune steigern, obwohl Öhringen beispielsweise eine eigene Wirtschaftsförderung hat.

Die Kommunen sollten für ihre Region (Heilbronn-Franken) ein einheitliches strukturiertes Konzept erarbeiten. Denn momentan ist vielerorts das Thema Chefsache und somit abhängig vom jeweiligen Bürgermeister.

Gleichzeitig muss eine Kommunalverwaltung die Veränderungen durch den demografischen Wandel berücksichtigen und darauf eingehen. Dies kann zum Beispiel durch Veränderungen der Einrichtungen geschehen. Auch die Infrastruktur muss den neuen Zahlen angepasst werden.

Vor allem die Regelbetreuungszeiten für Kinder müssen dringend ausgebaut werden.

Kommunen können in Zusammenarbeit mit den Unternehmen Bewerber mit den Familien in ihre Region einladen und diese dann positiv vorstellen.

6. Welche positiven Vorgänge gibt es in Öhringen schon zu verzeichnen?

Öhringen hat bereits im Kleinen angefangen, die Attraktivität der Stadt zu erhöhen, beispielsweise durch die vielen Aktivitäten und Festen.

Öhringen sowie Künzelsau haben gute Schulbildungen vorzuweisen, insbesondere die Würth-Schule in Künzelsau ist ein positiver Faktor.

Ein weiteres positives Beispiel in Bezug auf den demografischen Wandel ist das Mehrgenerationenhaus in Öhringen.

Öhringen biete grundsätzlich gute Einkaufsmöglichkeiten, insbesondere auch für Senioren.

In Bezug auf die Landesgartenschau 2016 könnte Öhringen, die eigene Attraktivität und den Bekanntheitsgrad der Stadt deutlich steigern.

Es gibt in Öhringen bereits eine private Initiative mit flexibleren Betreuungszeiten für Kinder.

Zwischen dem Handel- und Gewerbeverein und der Stadt besteht bereits eine sehr gute Zusammenarbeit.

7. Besteht von Seiten der Unternehmen die Bereitschaft Veränderungen und Projekte auszuarbeiten?

Die Hohenloher Firmen lassen bis jetzt gute Konzepte zur Behebung des Fachkräftemangels vermissen. Momentan müssen weniger Mitarbeiter einfach mehr Leistung erbringen. Auch eine Netzwerk- und Austauscharbeit ist nur schwierig möglich, da die Firmen hier keine Interna preisgeben wollen und zu sehr auf die Konkurrenz bedacht sind.

Firmen wollen oft nur Know-How herausziehen, aber keinen Austausch.

8. Mit welchen Themen müssten sich Unternehmen beschäftigen?

Personalplanung, Qualifizierung, Kompetenzsicherung, Personalführung, Wissensmanagement (Jung-Alt-Austausch), Arbeitszeitmanagement, Betriebliches Gesundheitsmanagement und sonstige Begleitprogramme.

9. Welche Rollen können Ausländer im Fachkräftemangel spielen?

Der Hohenlohekreis ist grundsätzlich keine Zuwanderungsregion. In den 90er Jahren erfolgte die Zuwanderung vieler Aussiedler, bspw. in den Taläckern (Künzelsau) und auf der Büttelbronner Höhe (Öhringen). Dieses Potential kann noch besser genutzt werden.

Die Abschlüsse der Drittstaatler werden oft nicht oder nicht vollständig anerkannt, deshalb spielen diese nur eine geringe Rolle auf dem Arbeitsmarkt. Fachkräfte aus der EU sind wesentlich interessanter.

Generell hat Baden Württemberg aber eine zu geringe Integrationspolitik. Vor allem die deutschen Sprachkenntnisse sind meist ein Hindernis in Bezug auf die Heranziehung ausländischer Arbeitnehmer. Grundsätzlich sollte eine Willkommenskultur herrschen, aber die deutsche Sprache sollte als Voraussetzung zum Zugang des Arbeitsmarktes dienen.

10. Haben Sie sonst noch Anmerkungen zu machen?

Der ESF und das Wirtschaftsministerium Baden Württemberg bieten die Erstattung einer Demografieberatung an, wenn das Unternehmen einen Umsatz von 6 Mill. Euro im Jahr nicht übersteigt. Dieses Angebot sollten viele Firmen nutzen.

Anlage 24

Interview

geführt am 06.09.2011, mit Herrn Eydam (Demografiebeauftragter Agentur für Arbeit Schwäbisch Hall-Hohenlohekreis):

1. Welche Tätigkeiten verbergen sich hinter der Position eines Demografiebeauftragten?

Die Tätigkeit ist im Arbeitgeberservice angegliedert. Kleine und mittlere Unternehmen sollen im Bereich der Personal- und Qualifizierungsplanung unterstützt werden. Dies ist momentan noch ein Probeprojekt der Agentur für Arbeit, bis Ende des Jahres. Danach soll geklärt werden in welcher Form deutschlandweit solche Beratungen angeboten werden.

2. Welche konkreten Maßnahmen fallen in diesen Tätigkeitsbereich?

Demografie-/Altersstrukturanalyse, Unternehmensstrukturanalyse, Erhebung Personal- und Organisationsentwicklung, Identifikation Weiterbildungsbedarfe, Weiterbildungsplanung, Nachhaltung der Bildungsplanung, uvm. Die Beratung erfolgt über einen Zeitraum von ca. 4-6 Monaten mit je einem Termin pro Monat.

3. Wie hoch ist die Bereitschaft der Unternehmen an diesem Angebot teilzunehmen?

Die Bereitschaft ist momentan noch sehr gering. Dies hängt sicherlich mit den niedrigen Arbeitslosenzahlen zusammen. Bis jetzt haben im Gebiet Schwäbisch Hall-Hohenlohe ca. 20-30 Unternehmen an der Beratung teilgenommen.

4. Wie sehr haben sich die Unternehmen bereits mit den Themen des demografischen Wandels beschäftigt?

Dies ist sehr unterschiedlich ausgefallen. Manche Betriebe haben sich schon früh mit den ersten Anzeichen des demografischen Wandels auseinander gesetzt und weisen momentan eine gute Altersstruktur auf. Es gibt aber auch viele Betriebe, die sich nicht mit dieser Thematik beschäftigen und darauf vertrauen, dass alles wie bisher abläuft und sie durch ihren Namen weiterhin genügend Bewerber anlocken. Grundsätzlich kann man aber sagen, dass die Themen die meisten Betriebe beschäftigen, jedoch nicht im Fokus stehen. Oft fehlt es in der Personalabteilung hierfür an Zeit und Möglichkeiten.

5. Sind Unterschiede zwischen den zwei Kreisen oder insbesondere Öhringen festzustellen?

Wenn Unterschiede vorhanden sind, lassen diese sich zumindest nicht feststellen. Zudem ist die Agentur für beide Gebiete zuständig und der Blickwinkel ist nicht auf die Differenzen der beiden Kreise gerichtet.

6. Welche Besonderheiten haben Sie in den Unternehmen festgestellt?

Viele Personalabteilungen stellen nach Vorlieben der Chefetage ein. Es fällt auf, dass die persönlichen Präferenzen und somit bestimmte Personengruppen bei der Personalauswahl eine entscheidende Rolle spielen. Es kam zum Beispiel vor, dass in einem Betrieb überdurchschnittlich viele Griechen beschäftigt waren. Dies kommt u.a. dadurch zustande, dass der Firmenchef entweder selbst seinen Ursprung oder ähnliches in dieser Richtung hat oder eben einfach gute Erfahrungen in dieser Personengruppe gemacht hat.

7. Welche Tätigkeiten üben die meisten Ausländer in diesem Agenturbezirk aus?

Ausländer können hochqualifizierte sowie geringwertige Tätigkeiten ausüben. Im Bereich unserer Agentur für Arbeit sind viele Ausländer als Ärzte oder auch im Gastronomiebereich z.B. als Spezialitätenköche beschäftigt. Viele Personen mit ausländischem Ursprung üben aber auch nur einfache Helfertätigkeiten z.B. als Reinigungskräfte aus.

8. Worauf ist dies zurückzuführen?

Man kann grundsätzlich sagen, je schlechter die deutschen Sprachkenntnisse sind, desto geringer ist die auszuübende Tätigkeit. Oft scheitern die meisten Menschen aus Drittstaaten aber schon an der Anerkennung ihrer Abschlüsse.

9. Wie erfolgt die Anerkennung der Abschlüsse?

Der Zugang von Menschen aus der EU ist aus Gründen der Freizügigkeit unbeschränkt. Der Zugang von Menschen aus Drittstaaten ist kompliziert aufgebaut und erfolgt je nach Tätigkeit und Berufsgruppe über verschiedene Institutionen. Regelungen hierzu sind im Aufenthaltsgesetz, Arbeitserlaubnisgesetz, SGB III und der Arbeitsgenehmigungsverordnung u.a. enthalten.

Anlage 25

Auszug aus dem Bericht über das Programm Soziale Stadt (Soziale Stadt):

Das Städtebauförderungsprogramm „Stadtteile mit besonderem Entwicklungsbedarf – Soziale Stadt“ des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) und der Länder wurde im Jahr 1999 mit dem Ziel gestartet, die „Abwärtsspirale“ in benachteiligten Stadtteilen aufzuhalten und die Lebensbedingungen vor Ort umfassend zu verbessern. Die Soziale Stadt startete im Jahr 1999 mit 161 Stadtteilen in 124 Gemeinden; heute sind es bereits 603 Gebiete in 375 Gemeinden (Stand 2010).

Programmhintergrund

Kleinräumige Segregation führt seit den 1990er Jahren in vielen Städten zu selektiven Auf- und Abwertungen von Wohngebieten und damit auch zur Herausbildung benachteiligter Stadtteile. Diese sind meist durch komplexe Problemlagen in den Bereichen Städtebau und Umwelt, infrastrukturelle Ausstattung, Lokale Ökonomie, Soziales, Integration und nachbarschaftliches Zusammenleben sowie Imagebildung charakterisiert. Das Programm Soziale Stadt reagiert darauf mit einem integrierten Ansatz der umfassenden Quartiersentwicklung.

[...]

Handlungsfelder

Das breite Spektrum der Probleme, aber auch der Potenziale, auf Basis derer die Programmgebiete der Sozialen Stadt ausgewählt und abgegrenzt worden sind, spiegelt sich in den Handlungsfeldern von vielfältigen Maßnahmen und Projekten, die zur Lösung der Probleme und Erschließung der Potenziale eingesetzt werden. Maßnahmen und Projekte lassen sich einem Katalog von 13 inhaltlichen Handlungsfeldern zuordnen. Ihre Planung und Realisierung werden durch die eher instrumentell-strategischen Handlungsfelder (Integrierte Entwicklungs- bzw. Handlungskonzepte, Ressourcenbündelung, Quartiermanagement, Aktivierung und Beteiligung, Evaluierung und Monitoring) gestützt.

Modellvorhaben

Die Möglichkeit, innerhalb des Programms Soziale Stadt auch Projekte und Maßnahmen im nicht-baulichen Bereich zu finanzieren, bietet das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung seit dem Jahr 2006 im Rahmen von Modellvorhaben an. Dazu heißt es in der Verwaltungsvereinbarung 2010: „Die Länder können (...) Mittel auch für Modellvorhaben in Gebieten des Programms Soziale Stadt einsetzen, und dann auch für Zwecke wie Spracherwerb, Verbesserung von Schul- und Bildungsabschlüssen, Betreuung von Jugendlichen in der Freizeit sowie

im Bereich der lokalen Ökonomie wie Gründerzentren. Förderfähig sind Modellvorhaben als Bestandteile integrierter Gesamtmaßnahmen oder als Vorhaben, die den Zielen der integrierten Entwicklungskonzepte dienen und ihre Verstetigung unterstützen und ohne Förderung nicht oder nicht im vorgesehenen Umfang verwirklicht werden könnten.“ Bis zum Jahr 2009 wurden in 311 Programmgebieten Modellvorhaben durchgeführt.

<http://www.sozialestadt.de/programm/>
[31.08.2011]

Anlage 26

Auszug aus dem Bericht über Modellvorhaben der Sozialen Stadt (Soziale Stadt):

1. Gebietscharakter

Das ehemals gründerzeitliche Brunnenviertel wurde ab den 1960er-Jahren weitestgehend durch mehrgeschossige Wohnbebauung mit großzügigen, begrünten Hinterhöfen ersetzt. Das so entstandene Wohngebiet wirkt trotz seiner Freiraumqualitäten wie ein Fremdkörper im Stadtteil. Angrenzende Gewerbegebiete, Bahnanlagen und stark befahrene Straßen wirken zudem als Barrieren zu umliegenden Quartieren.

Das Wohnquartier um die Brunnenstraße beherbergt heute rund 12.000 Einwohnerinnen und Einwohner, davon haben 54 Prozent einen Migrationshintergrund. Den höchsten Anteil bilden Zuwanderer aus der Türkei und arabischen Ländern. Unter der nicht deutschen Bevölkerung ist der Anteil der Kinder und Jugendlichen hoch, in über 60 Prozent der Haushalte leben Kinder. Überdurchschnittlich hoch ist mit 21,4 Prozent auch die Arbeitslosenquote, wobei im Viertel selbst kein größeres Gewerbe und wenig Einzelhandel ansässig sind.

2. Anlass für das Modellvorhaben

Die „Kahlschlagsanierung“ in den 1960er-Jahren führte nicht nur zu einem Verlust an identifikationsstiftender Bebauung, sondern einkommensstärkere Anwohnerinnen und Anwohner verließen auch das Quartier in den Folgejahren. Die sozialen Problemlagen verschärften sich und nachbarschaftliche Beziehungen brachen weg. Hier setzt das Modellprojekt an, das auf Grundlage bestehender Ressourcen und Potenziale der Bewohnerinnen und Bewohner kleine Initiativen und Projekte unterstützt. Sie sollen das Quartier als Nachbarschaft beleben sowie eine sozialräumliche Vernetzung und eine aktive Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger an Entscheidungen der Quartiersentwicklung befördern.

3. Das Projekt und seine Ziele

Das Modellvorhaben zielt auf die umfangreiche Beteiligung insbesondere von Familien, Kindern und Jugendlichen (mit Migrationshintergrund) sowie von Arbeitsuchenden. Engagierte Bürgerinnen und Bürger sollen in ihren individuellen Fertig-

und Fähigkeiten dahingehend unterstützt werden, Kurse und Miniprojekte für andere im Quartier ehrenamtlich oder gegen eine kleine Aufwandsentschädigung anzubieten. Die Bürgerinnen und Bürger können ihre ganz persönliche Projektidee bei der hierfür vom Verband für interkulturelle Arbeit (VIA) Regionalverband Berlin/Brandenburg e.V. eingerichteten Projektkoordination vorstellen. Im Rahmen von Einzelcoachings sowie in kontinuierlich stattfindenden Gruppencoachings werden sie durch eine qualifizierte Supervisorin in ihrer Projektstätigkeit begleitet und unterstützt. Von großer Bedeutung ist die Vernetzung der einzelnen Projekte untereinander und mit entsprechenden Einrichtungen des Quartiers.

4. Umsetzungsstand und weitere Projektschritte

Im Jahr 2006 wurde mit ersten öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen und Aktionen unter dem Motto „Bewohner animieren Bewohner“ begonnen. Bis zum Ende der Projektlaufzeit 2008 wurden fast 100 Bürgerprojekte von 94 Projektleiterinnen und Projektleitern in den Bereichen „Bürger und Bildung“, „Bürger und Klez“, „Integration“ und „Gesundheit und Sport“ durchgeführt. Die Bandbreite der Projektideen und Kursangebote, die teilweise noch heute bestehen, reicht von Nordic-Walking-Gruppen, Karaoke für Jugendliche und Yogakursen für Kinder, Frauenfitness über Nähkurse bis hin zu einer Boule-Gruppe.

In einer durch die Träger und Kooperationspartner bei einem freien Büro in Auftrag gegebenen wissenschaftlichen Evaluation wurde 2008 als Ergebnis des Modellvorhabens eine merkliche Belebung des Quartiers festgestellt. Auch habe sich der interkulturelle Austausch sowie die Vernetzung von öffentlichen Einrichtungen und Initiativen der Gemeinwesenarbeit verbessert, und es sei eine zunehmende Identifikation der Bürgerinnen und Bürger mit dem Wohnquartier festzustellen.

Nach Beendigung der Förderung des Modellvorhabens 2008 werden Bürgerprojekte heute durch Quartiersgelder finanziert, die aus dem Haushalt der Stadt Berlin gespeist werden. Derzeit werden 20 Projekte gefördert, die in den Projektgruppen „Hilfe zur Selbsthilfe“, „Interkultureller Dialog“ und „Nachbarschaftliche Beziehungen“ koordiniert werden. Erfolgreiche Bürgerprojektleiterinnen und -leiter sind zudem zu Vorbildern für Nachahmer geworden und teilweise auf dem Weg in die Selbständigkeit.

Aktuelle Bemühungen sind auf die Gründung eines Bürgervereins WIB ausgerichtet, der Bürgerprojekte auf ein zukunftsfähiges Fundament stellen soll und den Bürgerinnen und Bürgern über das Jahr 2010 hinaus ein selbständiges Agieren ermöglicht.

5. Erfolgsfaktoren/Ratschläge für „Nachahmer“

Der Erfolg von WIB basiert auf der Aktivierung und Mitwirkung der Bürgerinnen und Bürger. Sie müssen in ihren persönlichen und individuellen Ressourcen gestärkt werden. Viele Mini-Projekte waren in der ersten Konzeption nicht erfolgreich und mussten erst an die Bedarfe des Brunnenviertels angepasst werden, was nicht nur Flexibilität bei den Bürgerprojektleiterinnen und -leitern erforderte, sondern auch eine kontinuierliche Beratung und Begleitung über das Projektcoaching. Gleichzeitig ist es ganz entscheidend, den Projektleiterinnen und -leitern auch eine Perspektive (auch jenseits der Förderphase) vermitteln zu können.

<http://www.sozialestadt.de/programm/>
[31.08.2011]

Literaturverzeichnis

Bertelsmann Stiftung:

Kommunen in Bewegung – für Teilhabe und Gerechtigkeit: Kommunale Arbeitsfelder der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2008

Birg, Herwig:

Die demographische Zeitenwende: Der Bevölkerungsrückgang in Deutschland und Europa, München, 2005

Bundesministerium des Inneren:

http://www.bmi.bund.de/DE/Themen/MigrationIntegration/Auslaender/Arbeitsmigration/arbeitsmigration_node.html (Anlage 7)

Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung:

Modellvorhaben der Sozialen Stadt, Berlin, 2009
<http://www.sozialestadt.de/programm/> (Anlage 26)

Bundeszentrale für politische Bildung:

http://www.bpb.de/themen/DV1TL4,0,0,Deutschland%3A_Debatte_%FCber_Fachkr%EFtemangel.html (Anlage 6)

Bundesagentur für Arbeit:

Perspektive 2025

dpa:

Fachleute fordern eine mutigere Migrationspolitik, in: Hohenloher Zeitung vom 14.04.2011 (Anlage 8)

Firmen gehen die Fachkräfte aus: Arbeitsagentur in Hohenlohe schlägt Alarm – Betriebe drohen mit Abwanderung, in: Hohenloher Zeitung vom 29.04.2011 (Anlage 17)

DUDEN-Fremdwörterbuch, Mannheim, 1990

Flato, Ehrhard / Reinbold-Scheible, Silke:

Zukunftsweisendes Personalmanagement: Herausforderung demografischer Wandel: Fachkräfte gewinnen, Talente halten, Erfahrung nutzen, München, 2008

Flyer:

Migranten lotsen Migranten (Anlage 18)

Migrationsberatungsstelle für erwachsene Zuwanderer (Anlage 19)

Interkulturelle Kontakt- und Anlaufstelle für Frauen und Mädchen (Anlage 20)

Frölich von Bodelschwingh, Franciska / Hollbach-Grömig, Beate / Reimann, Bettina:

Demografischer Wandel: Kommunale Erfahrungen und Handlungsansätze, Berlin, 2010

Gillmann, Barbara:

Migranten sollen die Lücke füllen, in: Handelsblatt vom 07.03.2011, <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/migranten-sollen-die-luecke-fuellen/3371462.html?p3371462=2> (Anlage 10)

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung:

IAB Kurzbericht 16/2011

Initiative für Beschäftigung OWL e.V.:

Kompetenzwerkstatt Vielfalt in OWL: Neue Jobchancen für Fachkräfte mit Migrationshintergrund – Abschlussbericht, Bielefeld, 2009
<http://www.gib.nrw.de/service/downloads/abschlussbericht-kompetenzwerkstatt-vielfalt-owl> (Anlage 11)

Kaufmann, Franz-Xaver: Schrumpfende Gesellschaft: Vom Bevölkerungsrückgang und seinen Folgen, Frankfurt am Main, 2005

KGSt-Materialien:

Demografiemonitoring, Köln, 5/2010

KGSt-Report:

Projekt „Zuwanderer integrieren“, Köln, 1/2008

Krings-Heckemeier, Marie-Therese [Bearb.]:

Integration vor Ort: Der nationale Integrationsplan – Zwischenbilanz, Berlin, 2008

Meier-Braun, Karl-Heinz:

Deutschland, Einwanderungsland, Frankfurt am Main, 2002

Meier-Braun, Karl-Heinz / Weber, Reinhold [Hrsg.]:

Kulturelle Vielfalt: Baden-Württemberg als Einwanderungsland, Stuttgart, 2005

Nienhaus, Walter Siegfried / Depel, Michael / Raif Alexander u.a.:

Praxishandbuch Zuwanderung und Arbeitsmarkt, München, 2006

Öhringen:

<http://www.oehringen.de/stadt-info/kurzportrait-der-stadt-oehringen.html>
(Anlage 14)

[http://www.oehringen.de/freizeit-tourismus-kultur/veranstaltungen/veranstaltungskalender/terminansicht.html?tx_cal_controller\[getdate\]=2010905&tx_cal_controller\[view\]=event&tx_cal_controller\[type\]=tx_cal_phpicalendar&tx_cal_controller\[uid\]=1029&tx_cal_controller\[lastview\]=view-list|page_id-117&cHash=d2e3b51a12](http://www.oehringen.de/freizeit-tourismus-kultur/veranstaltungen/veranstaltungskalender/terminansicht.html?tx_cal_controller[getdate]=2010905&tx_cal_controller[view]=event&tx_cal_controller[type]=tx_cal_phpicalendar&tx_cal_controller[uid]=1029&tx_cal_controller[lastview]=view-list|page_id-117&cHash=d2e3b51a12) (Anlage 21)

<http://www.oehringen.de/stadt-info/staedtepartnerschaften/grosse-kreisstadt-grossenhain-sachsen.html> (Anlage 22)

Region Heilbronn-Franken:

Demografische Zeitenwende, Heilbronn, Nr. 35 Nov. 2008

Reschl, Richard: Skript zur Vorlesung Soziologie an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg (Anlage 1)

Schoch, Steffen:

Präsentation Fachkräftemangel – eine Region wird aktiv, Wirtschaftsregion Heilbronn-Franken GmbH (Anlage 12)

Soziale Stadt:

<http://www.sozialestadt.de/programm/> (Anlage 25)

Statistisches Landesamt:

Der demografische Wandel in Baden-Württemberg, Herausforderungen und Chancen, Stuttgart, 1/2009

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/Aktuell,templateId=renderPrint.psml> (Anlage 3)

<http://www.destatis.de/bevoelkerungspyramide/> (Anlage 4)

<http://www.statistik-bw.de/BevoelkGebiet/Demografie-Spiegel/tabelle.asp?r=126066&c=0>

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BevoelkGebiet/Demografie-Spiegel/tabelle.asp?r=126066&c=0> (Anlage 16)

Storr, Christian [Bearb.]:

Kommentar zum Zuwanderungsrecht : Aufenthaltsgesetz und Freizügigkeitsgesetz, EU, Stuttgart u.a., 2008

sy:

Berufsanerkennung soll einfacher werden: Baden Württemberg für einheitliche Lösung, in: Staatsanzeiger Nr. 11/161 vom 25.03.2011 (Anlage 9)

Tagesschau:

<http://www.tagesschau.de/wirtschaft/fachkraeftemangel110.html> (Anlage 5)

Treibel, Annette:

Migration in modernen Gesellschaften: Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht, Weinheim, München, 2003

Walla, Wolfgang; Eggen, Bernd; Lipinski, Heike:

Der demographische Wandel: Herausforderungen für Politik und Wirtschaft, Stuttgart, 2006

Wegweiser Kommune:

Demographiebericht: Ein Baustein des Wegweisers Kommune Öhringen Hohenlohekreis

<http://www.wegweiser-kommune.de/datenprognosen/kommunaledaten/KommunaleDaten.action>
(Anlage 15)

Werz, Nikolaus [Hrsg.]:

Demografischer Wandel, Baden-Baden, 2008

Wikipedia:

http://de.wikipedia.org/wiki/Push-Pull-Modell_der_Migration (Anlage 2)

Erklärung:

„Ich versichere, dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe.“

Schwäbisch Hall, den 14.09.2011

Marie-Theres Kluge